



2013-2014

Plan de  
Sostenibilidad  
Corporativo  
Informe de  
Seguimiento 2013

# Contenido

Aviso legal	2
Informe sobre las acciones del Plan de Sostenibilidad Corporativo 2013-2014 a 31 de diciembre de 2013.	3
Programa 1: Gobernanza de la organización.	3
Programa 2: Derechos humanos.	11
Programa 3: Prácticas laborales.	23
Programa 4: Medio Ambiente.	45
Programa 5: Prácticas justas de operación.	54
Programa 6: Asuntos de consumidores.	67
Programa 7: Participación activa y desarrollo de la comunidad.	73
Proceso de actualización del Plan de Sostenibilidad Corporativo 2013-2014. Nuevas acciones comprometidas.	88

## AVISO LEGAL

El Plan de Sostenibilidad Corporativo 2013 - 2014 del Grupo Repsol recoge un conjunto de acciones diseñadas por Repsol y dirigidas a contribuir a un desarrollo sostenible. Repsol se compromete al cumplimiento íntegro de aquellas acciones que, presentes en el Plan de Sostenibilidad, son de cumplimiento obligatorio por imperativo legal, reservándose la facultad de modificar, posponer o cancelar el resto de acciones de cumplimiento voluntario, sin que ello implique responsabilidad alguna a cargo de Repsol.

© REPSOL, S.A. 2014. Todos los derechos reservados. Este documento es propiedad exclusiva de Repsol, S.A. y su reproducción total o parcial, no autorizada, está totalmente prohibida y queda amparada por la legislación vigente. Los contraventores serán perseguidos legalmente, tanto en España como en el extranjero. Se permite la visualización, reproducción y copia del documento a los exclusivos efectos de su difusión indicando siempre la propiedad del mismo, no obstante, su utilización para otros fines o su modificación, sólo podrá realizarse con autorización expresa y por escrito de REPSOL, S.A.

## Informe sobre las acciones del Plan de Sostenibilidad Corporativo 2013 - 2014 a 31 de diciembre de 2013.

### Programa 1:

## Gobernanza de la organización.

<b>ACCIÓN</b>	<b>Monitorizar el Programa de Cumplimiento Normativo de las obligaciones legales, de carácter formal, de las personas jurídicas pertenecientes al Grupo Repsol, con las Entidades Públicas de los países en los que desarrolla su actividad.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<p>Impulsaremos la revisión de inventarios de obligaciones, a través de un análisis global de necesidades por país/área, así como del grado de sensibilización sobre el modelo en toda la organización.</p> <p>Igualmente, desarrollaremos un seguimiento proactivo de los procesos de autoevaluación de cumplimiento que, de forma periódica, llevan a cabo los responsables de las áreas y realizaremos un reporte de los resultados correspondientes al nivel adecuado.</p>
<b>INDICADOR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modificaciones en los inventarios de obligaciones (altas/bajas/modificaciones).</li> <li>- Porcentaje de realización de las autoevaluaciones periódicas.</li> <li>- Reporte semestral de los resultados de los procesos a los Directores Generales/Directores Ejecutivos responsables.</li> <li>- Número de planes de acción definidos e implantados en el periodo.</li> <li>- Implantación de un modelo de criticidades de las obligaciones inventariadas en un área de negocio.</li> </ul>
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013 - 2014*
<b>SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN A 31/12/2013</b>	
<b>ESTADO</b>	En progreso.

## SEGUIMIENTO

Hemos concluido todos los siguientes hitos:

- Proceso de revisión continua de los inventarios de obligaciones: hemos modificado los inventarios de 6 unidades organizativas y 3 países (Colombia, Rusia y Venezuela).
- Hemos realizado la autoevaluación del 100 % de las obligaciones inventariadas en la aplicación de cumplimiento normativo en el 1º y 2º semestre 2013.
- Hemos realizado el análisis de resultados de las autoevaluaciones semestrales y elaborado los informes para el reporte de la situación del PCN en el 1º y 2º semestre de 2013 a los Directores Generales.
- En 2013 hemos implantado un total de 32 recomendaciones, la mayoría en la D.G. Exploración y Producción [23].
- Hemos implantado el modelo de criticidades de las obligaciones inventariadas en un área de negocio.

\*Hemos ampliado el horizonte temporal de la acción.

<b>ACCIÓN</b>	<b>Tener en cuenta las minorías sociales y los colectivos con necesidades especiales en nuestra comunicación corporativa.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Realizaremos los Informes Anuales de Repsol teniendo en cuenta todos los criterios de accesibilidad universal y el compromiso de sostenibilidad ambiental. Impulsaremos la colaboración con la Fundación ONCE en materia de accesibilidad y la contratación de tareas con proveedores que garanticen buenas prácticas en el ámbito medioambiental. Adoptaremos un compromiso de reducción paulatina de la edición en papel de dichos Informes y potenciación de los soportes digitales.
<b>INDICADOR</b>	Entrega de los Informes Anuales de Repsol de acuerdo con los compromisos descritos anteriormente el día de la Junta General de Accionistas en su versión en castellano y, posteriormente, en inglés.
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013
<b>SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN A 31/12/2013</b>	
<b>ESTADO</b>	Realizada.
<b>SEGUIMIENTO</b>	Hemos entregado el Informe con todos los criterios comprometidos en la Junta General de Accionistas 2013.

<b>ACCIÓN</b>	<b>Incorporar la revisión de aspectos relativos a Responsabilidad Corporativa en los proyectos de auditoría.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Revisaremos los aspectos relativos a Responsabilidad Corporativa (Ética y Conducta, derechos humanos, relación con comunidades, etc.) en los proyectos de auditoría. Reportaremos las conclusiones a las unidades organizativas afectadas junto con el informe de los proyectos correspondientes.
<b>INDICADOR</b>	Número de proyectos de auditoría realizados.
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013 - 2014
<b>SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN A 31/12/2013</b>	
<b>ESTADO</b>	En progreso.
<b>SEGUIMIENTO</b>	<p>Continuando con las acciones comenzadas en el año 2012, hemos incluido pruebas de aspectos relativos a Responsabilidad Corporativa (RC) en los Proyectos realizados por la D. Auditoría Interna durante el año 2013. Adicionalmente, hemos mantenido reuniones periódicas (bimestrales) con la D. Responsabilidad Corporativa y Servicios Institucionales en las que, además de comunicar los principales resultados obtenidos, hemos obtenido información y asesoramiento por parte de dicha Dirección, sobre aspectos relevantes de RC de cara al diseño del programa de trabajo de nuevos proyectos.</p> <p>A fecha 5 de Marzo de 2014, hemos emitido el informe recopilatorio de programas y proyectos revisados a la D. Responsabilidad Corporativa y Servicios Institucionales.</p>

<b>ACCIÓN</b>	<b>Presentar el plan estratégico.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<p>Entendemos que la transparencia se erige como pilar fundamental de una compañía energética de primer nivel como Repsol, y por lo tanto supone un valor inherente a nuestro desempeño.</p> <p>El Plan Estratégico traza el camino de la compañía en el corto y medio plazo y, por consiguiente, debe ser proyectado a la sociedad de la información. Para ello convocaremos a medios de comunicación de ámbito internacional, nacional y regional con el objetivo de divulgar los mensajes más relevantes del Plan y atender a las solicitudes de los profesionales de la información mediante una rueda de prensa.</p>
<b>INDICADOR</b>	Repercusión en los medios de comunicación.
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013 - 2014
<b>SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN A 31/12/2013</b>	
<b>ESTADO</b>	En progreso.
<b>SEGUIMIENTO</b>	Este año el Plan Estratégico no se ha visto modificado, por lo que no hay seguimiento asociado a esta acción.

<b>ACCIÓN</b>	<b>Ofrecer formación a los empleados de Repsol sobre las materias de la Responsabilidad Corporativa.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Desarrollaremos un módulo formativo on-line basado en el modelo de Responsabilidad Corporativa de Repsol para su aplicación en diferentes cursos de formación corporativos.
<b>INDICADOR</b>	Curso desarrollado y disponible en la herramienta de formación.
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013 - 2014
<b>SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN A 31/12/2013</b>	
<b>ESTADO</b>	En progreso.
<b>SEGUIMIENTO</b>	<p>Durante 2013 hemos llevado a cabo diversas actuaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hemos desarrollado un módulo de RC en el curso e-Nergón, sobre las funciones de las áreas corporativas en Repsol. Este curso estará próximamente disponible en el gestor de formación, en la modalidad online, y lo hemos hecho con la idea de apoyar los cursos ya existentes sobre los negocios, para poder completar la visión sobre Repsol.</li> <li>- Hemos impartido un módulo sobre RC de 1 día de duración en el máster REGE.</li> <li>- Hemos impartido una jornada sobre RC en el curso de especialización de compras y contrataciones que se realiza cada año a toda la plantilla de compras.</li> <li>- Hemos impartido una sesión sobre RC de 4 horas de duración a las DC de Auditoría y Control y de Gestión Patrimonial.</li> <li>- En 2013, 894 personas han realizado el curso online de derechos humanos (a finales de 2012 lo habían realizado 250 personas).</li> </ul>



<b>ACCIÓN</b>	<b>Extender el sistema de coordinación de la Responsabilidad Corporativa a tres nuevos países.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Constituiremos los Comités de Responsabilidad Corporativa y desarrollaremos y aprobaremos los primeros planes de sostenibilidad en tres nuevos países en los que Repsol opera como son Brasil, Estados Unidos y Venezuela.
<b>INDICADOR</b>	Planes de sostenibilidad elaborados de Brasil, Estados Unidos y Venezuela.
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013 - 2014*
<b>SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN A 31/12/2013</b>	
<b>ESTADO</b>	Realizada.
<b>SEGUIMIENTO</b>	<p>Hemos extendido el sistema de coordinación de la Responsabilidad Corporativa a Brasil, Colombia, Venezuela, Estados Unidos.</p> <p>Los nuevos Comités de RC nacionales de Colombia, Estados Unidos y Venezuela se constituyeron, respectivamente, en noviembre, julio y junio, de 2013. En las sesiones de constitución de los comités se aprobaron los planes de sostenibilidad de cada uno de los países.</p> <p>Repsol Sinopec Brasil aprobó en la reunión del Consejo de Administración de la compañía, celebrado el pasado 23 de enero de 2014, la constitución de su comité de Responsabilidad Corporativa con la aprobación de su primer plan de sostenibilidad.</p> <p>*Hemos finalizado esta acción en 2013.</p>

<b>ACCIÓN</b>	<b>Avanzar en la medición del éxito en la aproximación del desempeño de la compañía a las expectativas de nuestras partes interesadas.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Definiremos una metodología que nos permita medir el progreso en la aplicación del sistema de coordinación de la responsabilidad corporativa a nivel país. Estos estudios deben medir el reconocimiento que las principales partes interesadas de la compañía hacen del comportamiento de Repsol a nivel nacional.
<b>INDICADOR</b>	Guía metodológica desarrollada.
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013 - 2014
<b>SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN A 31/12/2013</b>	
<b>ESTADO</b>	En progreso.
<b>SEGUIMIENTO</b>	En el último trimestre de 2013 hemos definido las empresas expertas que participarán en el proceso de licitación del proyecto para el desarrollo de la metodología. Realizaremos el proceso de licitación en el primer semestre de 2014 y la guía estará disponible a lo largo del segundo semestre de 2014.

## Programa 2:

### Derechos humanos.

ACCIÓN	<b>Modificar procesos de Exploración y Producción para que los derechos humanos queden más integrados en nuestras operaciones.</b>
DESCRIPCIÓN	Revisaremos el sistema de Gestión Integrada de Proyectos de Exploración y Producción para asegurar que los principios rectores para empresas y derechos humanos de la ONU quedan más integrados en nuestros procesos operativos.
INDICADOR	Número de procesos revisados en los que se incluyen los requisitos derivados de la revisión de la normativa de E&P.
AÑO EJECUCIÓN	2013
<b>SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN A 31/12/2013</b>	
ESTADO	Realizada.

## SEGUIMIENTO

Hemos realizado la revisión de entregables de HSE en los procesos QAQC que lidera la DEDT.

- Hemos celebrado dos talleres en los que se ha puesto de manifiesto la necesidad de reforzar los procesos de consulta temprana con stakeholders y de considerar los aspectos de derechos humanos-sociales, como parte de los entregables, en las Due Diligence y Evaluaciones de impacto.

- Hemos revisado los siguientes entregables de GIP:

1. TRAP: Hemos eliminado el anterior entregable y hemos incluido un nuevo entregable de título “HSE Due Diligence” que deberá cumplir la norma correspondiente. El contenido de esta norma ha sido revisado en 2013 para incluir los temas de Derechos Humanos.
2. DTQC: Anteriormente a la revisión, para este evento de Calidad no había ningún entregable. Hemos incluido un nuevo entregable con el título “Discovery HSE Close-out Report / HSE Lessons Learned”, en el que hay un apartado de “Social lessons learned” que a su vez incluye los temas de Derechos Humanos.
3. TRAR: Hemos creado el entregable Appraisal Drilling Project HSE Close-out report, con un apartado de derechos humanos, incluido en el apartado “Social lessons learned”.
4. TR1D: Hemos creado un nuevo entregable que lleva por título “Main Social, Stakeholders, Environmental and Health aspects Register”. En el contenido de este entregable se ha incluido el tema de Derechos Humanos.
5. TR2D: Hemos creado un nuevo entregable con título “Social, Stakeholders, Environmental and Health issues Report” en el que están incluidos los temas de Derechos Humanos.
6. TR3D: Hemos incluido dos nuevos entregables, “Updated HSE and Social Premises” y “ESHIA”. En ambos se incluyen las referencias a los Derechos Humanos, especialmente en el documento “ESHIA” puesto que el documento guía para la preparación del ESHIA ha sido actualizado en 2013 para incluir los temas de Derechos Humanos.
7. PRCS: Hemos incluido un documento titulado “HSE and Social premises” donde se dedica un apartado a los Derechos Humanos.

ACCIÓN	<b>Reforzar el requerimiento ya vigente en nuestra compañía de respetar los derechos humanos a través de la adopción de una política específica de derechos humanos de aplicación mundial.</b>
DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Iniciaremos el proceso oficial de aprobación de la Política.</li> <li>- Realizaremos la implementación de la Política en la compañía.</li> </ul>
INDICADOR	Aprobación de la Política por parte del Comité de Dirección en 2013.
AÑO EJECUCIÓN	2013
<b>SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN A 31/12/2013</b>	
ESTADO	Realizada.
SEGUIMIENTO	<p>Hemos aprobado la Política de Respeto a los Derechos humanos de Repsol en julio de 2013. En enero de 2014 el Presidente Ejecutivo de Repsol envió personalmente una comunicación sobre la misma a todos los empleados de la compañía.</p> <p>A lo largo de 2013 hemos realizado acciones de comunicación y sensibilización dentro y fuera de la organización, con el objetivo de contribuir a la cultura de respeto de los derechos humanos entre nuestros empleados y con nuestras partes interesadas. La política está disponible en <a href="http://www.repsol.com">www.repsol.com</a>.</p>

ACCIÓN	<b>Aumentar nuestra capacidad de actuar y tomar decisiones siempre pro derechos humanos.</b>
DESCRIPCIÓN	Impartiremos formación en derechos humanos al grupo de empleados de gerencia de todos los negocios y áreas corporativas.
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de personas que recogen la necesidad de realizar este curso en su plan de formación.</li> <li>- Número de personas que han realizado el curso.</li> </ul>
AÑO EJECUCIÓN	2013
<b>SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN A 31/12/2013</b>	
ESTADO	Realizada.

## SEGUIMIENTO

Hemos promovido la realización de la formación on-line en derechos humanos que la compañía desarrolló en 2012, para que todos los empleados de Repsol conozcan el alcance del compromiso que la compañía ha adquirido, el marco en el que está basado y cómo lo estamos implantando.

En 2013 han realizado el curso 894 personas ubicadas en 18 países y pertenecientes tanto a las áreas corporativas como a los diferentes negocios presentes en esos países. Dentro del colectivo de personas que han superado la formación, se incluyen 154 que pertenecen al grupo de empleados de gerencia.

El desglose por países es el siguiente:

<b>País</b>	<b>Personas</b>
España	627
Perú	122
Angola	1
Argelia	1
Bolivia	8
Brasil	9
Canadá	2
Colombia	2
Ecuador	83
Estados Unidos	12
Federación Rusa	4
Italia	4
Libia	1
México	1
Portugal	10
Reino Unido	2
Trinidad y Tobago	1
Venezuela	4
<b>Total general</b>	<b>894</b>

Desde el lanzamiento, la formación ha sido superada por, aproximadamente el 93% de la plantilla en Argelia, el 61% de las personas que trabajan en Colombia y el 56% de la plantilla en Bolivia.

<b>ACCIÓN</b>	<b>Difundir los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de Naciones Unidas entre los abogados de la compañía.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Realizar sesiones de trabajo formativas con los equipos jurídicos de Repsol en Bolivia, Colombia, Ecuador, México, Trinidad y Tobago y Venezuela, sobre los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos -puesta en práctica del marco Proteger, Respetar y Remediar- de Naciones Unidas.
<b>INDICADOR</b>	Número de personas formadas.
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013
<b>SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN A 31/12/2013</b>	
<b>ESTADO</b>	Realizada.
<b>SEGUIMIENTO</b>	Durante los meses de Junio y Julio hemos llevado a cabo seis (6) videoconferencias con todos los abogados de la Dirección de SS.JJ. que conforman la Coordinación Latinoamérica (Bolivia, Colombia, Ecuador, México, Trinidad & Tobago y Venezuela) para la presentación del tema titulado “Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (Puesta en Práctica del Marco de Naciones Unidas “Proteger, Respetar y Remediar)” por parte de la unidad de Responsabilidad Corporativa de Repsol. El 19 de Noviembre llevamos a cabo en el Auditorio Campus la Conferencia “Aproximación Práctica para Abogados de los Principios Rectores en Materia de DD.HH. y Multinacionales” con la participación del Presidente, la Directora y una consultora de la Fundación Fernando Pombo. Además, este evento contó con la participación del Director de Responsabilidad Corporativa y Servicios Institucionales de Repsol, quien dio inicio a la jornada con una presentación titulada “Responsabilidad Corporativa”. Por parte de la Dirección de SS.JJ. asistieron presencialmente los abogados de Madrid, y por videoconferencia los de los Centros Industriales.



<b>ACCIÓN</b>	<b>Asegurar que las condiciones de trabajo de los empleados en las empresas contratistas de seguridad privada cumplen las legislaciones nacionales y son coherentes con la legislación internacional en materia de derechos humanos.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Elaboraremos un estudio, por países, que refleje el marco legal nacional e internacional y el cumplimiento del mismo por parte de la compañía en la contratación de los empleados en las empresas contratistas de seguridad. Dicho estudio incluirá aspectos como horas de trabajo, duración de turnos, períodos de descanso, etc. Estos elementos establecerán una comparativa entre lo marcado por la ley nacional y lo realizado por el personal de la compañía (propio y contratado).
<b>INDICADOR</b>	Informe del estudio presentado.
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013
<b>SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN A 31/12/2013</b>	
<b>ESTADO</b>	Realizada.
<b>SEGUIMIENTO</b>	<p>Hemos finalizado el estudio en diciembre de 2013. Dicho estudio hace una recopilación de la normativa nacional y un desglose de ésta en los aspectos más relevantes de la misma para comprobar el grado de cumplimiento que las empresas contratadas por la compañía tienen de esa normativa. La observancia de la normativa legal se ha hecho estudiando el grado de cumplimiento de los siguientes conceptos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Duración de la jornada laboral.</li> <li>- Horas extraordinarias.</li> <li>- Trabajo nocturno.</li> <li>- Descanso semanal.</li> <li>- Fiestas laborables.</li> <li>- Vacaciones anuales.</li> <li>- Despido disciplinario.</li> </ul> <p>El resultado del estudio sobre el grado de cumplimiento refleja que prácticamente todas las compañías, excepto una en Argelia, observan y respetan la normativa local y la específica sobre seguridad privada.</p> <p>Por lo que se refiere a la compañía argelina que incurre en infracciones (sobre horas extraordinarias, descanso semanal y fiestas laborables), hemos solicitado la rescisión del contrato y en la actualidad estamos en el proceso de concurso para reasignación del servicio.</p>

<p>ACCIÓN</p>	<p><b>Solicitar formalmente la adhesión de la Compañía a la iniciativa de los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos (PVSDH).</b></p>
<p>DESCRIPCIÓN</p>	<p>Llevaremos a cabo las acciones necesarias, a nivel interno de la Compañía, para realizar la solicitud formal de adhesión. Una vez realizadas estas acciones, emprenderemos las que corresponden a la propia solicitud.</p>
<p>INDICADOR</p>	<p>Solicitud presentada.</p>
<p>AÑO EJECUCIÓN</p>	<p>2013</p>
<p style="text-align: center;"><b>SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN A 31/12/2013</b></p>	
<p>ESTADO</p>	<p>Realizada.</p>
<p>SEGUIMIENTO</p>	<p>En marzo del 2013 asistimos a la Sesión Plenaria de los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos como participantes invitados. Hemos mantenido reuniones tanto con miembros de IPIECA y participantes y de la iniciativa, como con el Secretariado de la iniciativa.</p> <p>En octubre del 2013 finalizamos el Plan de Acción que cumple con los criterios establecidos por los PVSDH para la solicitud de la adhesión. Este Plan explica las políticas, normativa y procedimientos existentes en la compañía para asegurar el respeto de los derechos humanos durante la protección de nuestras instalaciones y nuestro personal. Asimismo, el Plan recoge la implementación de estos requerimientos a nivel de país así como las lecciones aprendidas.</p> <p>En diciembre del 2013 nos han comunicado que nuestra solicitud ha sido aprobada por los PVSDH y en enero del 2014 hemos iniciado nuestra participación activa en esta iniciativa.</p>

ACCIÓN	<b>Analizar los hallazgos resultantes de las evaluaciones de impacto en los derechos humanos realizadas y proponer acciones de mejora.</b>
DESCRIPCIÓN	Recopilaremos todos los hallazgos encontrados en las evaluaciones de impacto en los derechos humanos para analizarlos y agruparlos proponiendo acciones de mejora a nivel macro.
INDICADOR	Número de hallazgos encontrados y nº de acciones de mejora propuestas.
AÑO EJECUCIÓN	2013 - 2014
<b>SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN A 31/12/2013</b>	
ESTADO	En progreso.
SEGUIMIENTO	<p>Hemos realizado 3 Evaluaciones de Impacto en derechos humanos, dos en Bolivia y una en Perú. Hemos presentado al Comité de RC en Madrid (enero 2014) los principales hallazgos. Para poder mejorar nuestro desempeño en las evaluaciones de impacto en derechos humanos se han definido dos líneas de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La elaboración de la guía de aplicación de las Evaluaciones de Impacto en derechos humanos que sirva de apoyo a las unidades de negocio.</li> <li>• La realización de una Evaluación de Impacto en derechos humanos en un entorno diferente al de comunidades indígenas sudamericanas.</li> </ul>

<b>ACCIÓN</b>	<b>Implementar la adhesión a la iniciativa de los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos (PVSDH).</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Recabaremos la cooperación de los distintos departamentos de la compañía para la aplicación de los PVSDH. Llevaremos a cabo los requerimientos del compromiso de la adhesión [evaluación de riesgo y acciones con la seguridad pública y privada] y estableceremos las formas del reporte de las acciones realizadas para la elaboración de los correspondientes informes anuales.
<b>INDICADOR</b>	Informe anual a remitir a la Plenaria de los PVSDH.
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013 - 2014
<b>SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN A 31/12/2013</b>	
<b>ESTADO</b>	En progreso.
<b>SEGUIMIENTO</b>	Hemos incluido los riesgos sobre DDHH en el análisis de riesgos de los proyectos. También hemos incluido las cláusulas relativas a los PVs en los contratos firmados con seguridad privada y acuerdos con seguridad pública. El informe anual definitivo queda pendiente para finales del 2014 y será el que se presente a la Plenaria.

<b>ACCIÓN</b>	<b>Promover el empleo de personas con capacidades diferentes.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<p>Promovemos la inserción laboral directa de personas con capacidades diferentes a través de la incorporación de trabajadores con discapacidad, implicando también a nuestros proveedores y contratistas.</p> <p>Realizamos acciones de formación de personas con discapacidad.</p> <p>Promovemos las compras a Centros Especiales de Empleo (CEE). Desarrollamos acciones de difusión y sensibilización social entre la plantilla del grupo Repsol.</p> <p>Continuamos con aquellos acuerdos establecidos con distintas organizaciones, asociaciones y fundaciones, que asesoran a la compañía en el ámbito de la discapacidad y con las que se trabaja en estrecha colaboración desde los inicios del Programa. Entre ellas, destaca en España el Convenio Marco de Cooperación entre Repsol, ONCE y sus respectivas fundaciones, con actuaciones orientadas al desarrollo y potenciación de la integración y normalización social de las personas con discapacidad.</p>
<b>INDICADOR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de personas con capacidades diferentes en los distintos países.</li> <li>- Número de asistentes a las acciones de formación/Nº de campañas de difusión y sensibilización realizadas.</li> <li>- Volumen de compras a CEE.</li> </ul>
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013 - 2014
<b>SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN A 31/12/2013</b>	
<b>ESTADO</b>	En progreso.

## SEGUIMIENTO

Hemos intensificado las acciones de nuestro plan de integración de personas con capacidades diferentes en todas las áreas de la organización, implicando también a nuestros proveedores y contratistas. En 2013 el número total de personas con capacidades diferentes era de 654. En España eran 532 (de acuerdo con al cómputo LISMI), 47 en Perú, 40 en Ecuador, 17 en Portugal, 9 en Venezuela y 9 en Brasil. En España cumplimos con la Ley de Integración Social de personas con discapacidad (LISMI), pues contamos con un 2,77% de personas incorporadas directamente en plantilla y un 3,67% incluyendo medidas alternativas (empleo directo + empleo indirecto). Respecto a las acciones de formación/sensibilización, destacan las siguientes iniciativas:

- Área industrial. 4 cursos de operador de campo con un total de 8 alumnos con capacidades diferentes.
  - Negocio de Exploración y Producción.
  - 2 jornadas de sensibilización con 150 participantes.
  - Jornada “Vivir la Diversidad” dirigida a empleados identificados como referentes en el negocio para colaborar en el impulso de la integración de personas con capacidades diferentes.
  - Área Comercial.
  - 2 jornadas de sensibilización con 300 personas.
  - 8 cursos de formación ocupacional de Expendedor Vendedor de EES dirigidos a personas con capacidades diferentes. Han participado 111 alumnos y se ha conseguido el 45% de inserciones laborales.
  - 7 jornadas de sensibilización para distribuidores de GLP y Lubricantes.
  - Perú. Colaboración con los diferentes organismos provinciales realizando sensibilización y difusión de experiencias en la sociedad, participando en la adecuación a la legislación recientemente aprobada y realizando campañas externas de captación.
  - Primeras jornadas de puertas abiertas en la sede de la compañía en Madrid dirigida a familiares de empleados en la que una de las actividades fue la carpa Recapacita dirigida a sensibilizar al público sobre cómo afrontan el día a día las personas con capacidades diferentes.
- Los datos de las compras realizadas por Repsol a Centros Especiales de Empleo a 31 de diciembre de 2013 ascienden a un total de 3.818.426 € y 176.131 € en donaciones.

El pasado 3 de Julio 2013 REPSOL renovó la adhesión al Programa INSERTA de la Fundación ONCE por un período de tres años, con el objetivo de seguir impulsando la inserción laboral de personas con discapacidad en su plantilla y, en su caso, desplegar estas u otras acciones que, en el ámbito de la responsabilidad social corporativa, contribuyan a la mejora de las condiciones de vida de las personas con discapacidad.

En 2013 Repsol ha recibido los siguientes reconocimientos relacionados con su compromiso con la integración de personas con discapacidad:

- Employment for all Award EUSE (Oct.2013): Premio por la Integración Profesional de Personas con capacidades diferentes en Estaciones de servicio otorgado por European Union of Supporting Employment. El evento tuvo lugar en Estambul.
- Premio ASPACE (Oct.2013) Complejo industrial de Tarragona: Reconocimiento por la inserción en el mundo laboral de personas con capacidades diferentes.
- Premio Delegación Territorial de la ONCE en Madrid (Dic 2013): Premio Solidario 2013 por la labor en discapacidad en múltiples entornos, pero especialmente desde el ámbito del empleo.
- Premio a la Integración 2013 Conacee (Nov.2013): por la labor nacional en pro de la defensa de las personas con discapacidad, plasmada en la contratación de compras y servicios a Centros Especiales de Empleo (Valencia).

## Programa 3:

### Prácticas laborales.

<b>ACCIÓN</b>	<b>Incorporar las expectativas de los empleados en las líneas de acción globales de gestión de personas de Repsol que dan respuesta al estudio de clima.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Pondremos en marcha las líneas de acción globales que tienen en cuenta los resultados de la tercera edición del Estudio de Clima Laboral desarrollada en 2011.
<b>INDICADOR</b>	- Comunicación de las líneas de acción globales de mejora. - Número de acciones puestas en marcha.
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013
<b>SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN A 31/12/2013</b>	
<b>ESTADO</b>	Realizada.

## SEGUIMIENTO

Durante los años 2012/ 2013 hemos trabajado en la puesta en marcha de los planes de acción que se elaboraron en todos los negocios y Áreas Corporativas tras los resultados de la encuesta de Clima 2011.

Las cuatros líneas de acción globales/transversales que dan respuesta al estudio del clima del 2011 se resumen en:

- Mejorar el estilo de gestión de los jefes: Hemos trabajado en un programa para el desarrollo de las capacidades de liderazgo y de gestión dirigido al equipo directivo y líderes de equipo, con un programa de formación focalizado Liderazgo y Gestión de equipos (3.576 personas/3 años), Gestión de personas (2.719 personas/3 años) y Visión global y estratégica (más de 1.000 personas en los últimos 3 años).

- Curso PRISMA Seguridad y Medio Ambiente dirigido a todos los directores y Subgrupo I y II con personas a cargo.

Además, en todas las Funciones Corporativas a excepción de Tecnología, Ingeniería y la DSMA, la plantilla ha realizado una acción formativa en SMA.

Hemos impartido el curso de sensibilización en SMA en España, Bolivia, Ecuador, Perú, Houston, Portugal, T&T, Venezuela, Libia, Rusia y Brasil.

- Reconocimiento no monetario:

Hemos compartido las mejores prácticas de reconocimiento no monetario que ya existen en la Compañía con diversas acciones: elaboración de un catálogo publicado en Repsolnet, envío de correos de agradecimiento, Plan de comunicación para difundir las acciones (banner, noticias, cartelería digital, etc.).

- Gestión de desempeño para el personal acogido a convenio: Hemos creado la Gestión del Desempeño y Desarrollo (DyD) con objeto de:

- Potenciar un mayor nivel de diálogo entre el responsable de las personas y sus colaboradores.
- Impulsar un mayor conocimiento de la contribución de cada empleado a los objetivos del área/unidad.
- Desarrollar la herramienta y los procesos para realizar la evaluación de desempeño de personas de convenio.

Hemos implantado este sistema en España para todas las sociedades firmantes del Acuerdo Marco, quedando exentas: Campsared (excepto Central y Delegaciones), Viared, Solgas, Fundación y Petronor. Número de personas que han recibido DyD: 5.685.

También hemos implantado el modelo de retribución variable en todas las sociedades en España a excepción de Campsared, Viared, Solred y Fundación. Número de personas a cierre 2013: 7.066.



<b>ACCIÓN</b>	<b>Fomentar la diversidad cultural materializando su valor como ventaja competitiva.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<p>Promoveremos actuaciones dirigidas a favorecer que nuestra diversidad cultural se convierta en una ventaja competitiva. Para ello:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizaremos acciones de formación dirigidas a ofrecer información y patrones de conducta social y cultural sobre los países donde tenemos presencia destacable y adecuaremos las prácticas de gestión de personas de Repsol a un entorno cada vez más multicultural.</li> <li>- Definiremos indicadores de diversidad cultural que nos ayuden a medir el impacto del programa en la organización.</li> </ul>
<b>INDICADOR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de acciones formativas realizadas.</li> <li>- Indicadores de diversidad cultural definidos.</li> </ul>
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013
<b>SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN A 31/12/2013</b>	
<b>ESTADO</b>	Realizada.

## SEGUIMIENTO

Durante el año hemos organizado diversas ediciones de cursos de formación con *crossculture* como materia, concretamente:

- Habilidades en entornos interculturales, dirigido a Directivos [15 personas].
- Claves culturales en la negociación [37 personas].
- Competencia intercultural en la empresa [36 personas].

También hemos organizado charlas y conferencias de concienciación cultural, concretamente:

Talleres y conferencias externas:

- Cultura coreana por Intercultures para la convención de Sksoil [60 personas].
- Culturas del Norte de África y Oriente Medio, por Haby Nabil [180 personas aproximadamente].
- Efectividad Intercultural por Matthew Hill [80 personas aprox.]

Talleres internos, de elaboración y realización propia:

- Cultura de Namibia - para el proyecto Namibia [14 personas].
- Cultura Argelina - para el Proyecto Regganne [16 personas].
- Cultura de Trinidad&Tobago - para expatriados de T&T [11 personas].

Con el objetivo de favorecer e impulsar la Diversidad Cultural dentro de la Compañía, a lo largo del año hemos diseñado programas dirigidos a adecuar las prácticas de gestión de las personas de la compañía a un entorno cada vez más multicultural.

Durante el año 2013 hemos implantado la herramienta de formación cultural *GlobeSmart* [GS], con ella hemos ofrecido información sobre patrones culturales para la inducción de expatriados y sus familias en el contexto cultural del país de destino. Los pasos han sido:

- 1.- Habilitación de *GlobeSmart* para inducción de expatriados y sus familias en el contexto cultural del país de destino. La inducción cultural de expatriados se ha incluido como paso obligatorio dentro del proceso de relocation. La herramienta GS se ha utilizado en la inducción de 136 expatriados [algunos con familias].
- 2.- Difusión de *GlobeSmart* para su uso por el resto de empleados:
  - a) Publicación de noticias en medios de comunicación interna [Intranet, Claves, Entre Nosotros, *UpNews*, Boletín SSII, *Yammer*].
  - b) Enlaces en Intranet [Link en el sitio SCAI, Link en Knowhouse].
- 3.- Utilización de *GlobeSmart* en cursos de formación relacionados con la multiculturalidad [Gestión equipos virtuales, Gestión Negocios Internacionales, Hi-book "Herramientas para gestionar personas", etc.] como herramienta de apoyo. Certificación de proveedores.
- 4.- Presentaciones presenciales de la herramienta a distintas áreas: SSII, Lubricantes, Trading, Procesos e innovación, Geología, UUNN Rusia, UUNN T&T, D. CAI, D. Cultura y Desarrollo, PyD Países.

Todos estos programas responden a la consideración de la diversidad como un elemento diferencial que proporciona una mayor innovación y competitividad a la organización.

Un total de 590 empleados han utilizado o están utilizando la herramienta *GlobeSmart*, y el número de usuarios va creciendo. Con respecto a los indicadores de diversidad definidos, hemos incluido los siguientes en el Cuadro de Mando Corporativo, para seguimiento [sobre el total de plantilla]:

- % de integración de personas de capacidades diferentes.
- % de mujeres.
- % de puestos Directivos ocupados por mujeres.
- % de puestos Jefes Técnicos ocupados por mujeres.
- % de puestos Técnicos Especializados ocupados por mujeres.
- % de extranjeros.
- Edad media.

<b>ACCIÓN</b>	<b>Ampliar el número de empleados con retribución ligada a objetivos.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Crearemos e implantaremos la retribución variable por objetivos en las empresas de Repsol a los empleados que están dentro de un convenio colectivo.
<b>INDICADOR</b>	Número de empresas en las que hay implantada retribución variable.
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013
<b>SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN A 31/12/2013</b>	
<b>ESTADO</b>	Realizada.
<b>SEGUIMIENTO</b>	<p>En 2013 hemos implantado la retribución variable en todas las sociedades de Acuerdo Marco excepto en Campsared, que no ha firmado todavía el pacto sindical.</p> <p>Las sociedades de Acuerdo Marco son las siguientes: Repsol Química, General Química, Noroil, Repsol Comercial, Repsol S.A., Repsol Butano, Repsol Directo, Repsol Exploración, Repsol Petróleo, Solred, Ripsa, RYTSA y Rylesa.</p> <p>Respecto al número de sociedades en negociación a 31/12/2013, Solred y Rylesa firmaron en 2013, por lo que en ese año todavía estaban en negociación.</p> <p>Campsared continúa en negociación en el 2014, porque no firmó en el 2013.</p> <p>Respecto a los demás países, a 31/12/2013 Repsol Polímeros, S.A [Portugal] y Repsol Sinopec Brasil [Brasil] tienen implantada una retribución variable ligada a objetivos por acuerdo colectivo.</p>

<b>ACCIÓN</b>	<b>Establecer programas que promuevan hábitos de vida saludable.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Llevaremos a cabo programas de promoción de la salud.
<b>INDICADOR</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Número de países con lanzamiento de campaña detección precoz de cáncer de colon.</li><li>- Número de nuevos contenidos en el canal interno de salud en la intranet de Repsol.</li><li>- Número de campañas de información en el canal interno de salud.</li><li>- Elaboración del plan de riesgos psicosociales.</li></ul>
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013
<b>SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN A 31/12/2013</b>	
<b>ESTADO</b>	Realizada.

## SEGUIMIENTO

Desde que en 2011 se puso en marcha la Unidad Corporativa de Salud Laboral (con el objetivo básico de fortalecer la dimensión estratégica y el enfoque global y transversal en la gestión de la salud en la Compañía) se ha continuado avanzando en la puesta en marcha de un modelo de Salud Laboral a nivel Mundial.

De forma anual planificamos las actividades preventivas que desarrollamos en la compañía con el objetivo de eliminar, reducir o controlar los peligros identificados. Las actividades preventivas incluyen campañas de información, sensibilización y formación a los trabajadores.

En concreto, respecto a los hitos marcados:

- Plan Repsol cardiosaludable.
- Hemos consolidado la información de línea base y hemos hecho un análisis de la situación comparada entre unidades.
- Hemos definido una nueva utilidad en la aplicación de servicios médicos para el cálculo de un índice de riesgo cardiovascular (personal y consolidado).
- Hemos establecido líneas transversales de actividad para cada año.
- Hemos realizado acciones en materia de sensibilización y comunicación (Semana del corazón en Campus, diversas actuaciones en países).
- Campaña de detección precoz de cáncer de colon.
- En marcha en España, Bolivia, Ecuador, Perú y Venezuela.
- Definida operativa para lanzamiento en 2014 en Portugal y en UK.
- Potenciación del Canal Salud.
- Hemos incorporado nuevos contenidos en áreas de nutrición, tabaquismo, prevención de distintos tipos de cáncer y ergonomía.
- Hemos llevado a cabo varias campañas de información y publicación de noticias.
- Implantación en países.
- Además de realizar el plan de visitas previsto, hemos efectuado visitas adicionales.
- En el mes de mayo llevamos a cabo la reunión de coordinación de países.
- Hemos elaborado un procedimiento de "Fit to Work" para la certificación de la aptitud de los empleados de los contratistas en E&P.
- Hemos definido y puesto en marcha un procedimiento de actuación en zonas de riesgo palúdico.
- Hemos elaborado un nuevo procedimiento de vacunación integrado en función del riesgo país.
- Riesgos psicosociales.
- En el 1<sup>er</sup>T definimos un plan de evaluación 2013 - 2015 para las sociedades radicadas en España.

<b>ACCIÓN</b>	<b>Mejorar el modelo de compensación y reconocimiento de los empleados.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<p>Evolucionaremos en política retributiva para incluir:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Un modelo de reconocimiento no monetario.</li> <li>- Nueva política de retribución del colectivo en asignación internacional.</li> </ul>
<b>INDICADOR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Metodología desarrollada e implantada del modelo de reconocimiento no monetario.</li> <li>- Diseño e implantación de la nueva política de retribución del colectivo en asignación internacional.</li> <li>- Herramienta de gestión del colectivo internacional.</li> </ul>
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013
<b>SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN A 31/12/2013</b>	
<b>ESTADO</b>	Realizada.
<b>SEGUIMIENTO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Implantada fase inicial de reconocimiento no monetario: buenas prácticas y apoyo a implantación de las mismas en Repsolnet. Sistema de reconocimiento de correos de agradecimiento.</li> <li>- Evolucionamos la política de compensación del colectivo en asignación internacional para incluir: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un sistema retributivo más orientado a compensar teniendo en cuenta las prácticas internacionales en el sector y la situación de mercado para estos profesionales.</li> <li>• Inclusión de nuevos complementos que discriminen mejor el tipo de asignación y el proyecto de asignación.</li> <li>• Actualización de la normativa que regula la política de retribución de este colectivo.</li> </ul> </li> <li>- Hemos implantado la herramienta de gestión del colectivo internacional.</li> <li>- Hemos implantado la retribución flexible: Sistema de retribución personalizado en el que voluntariamente el empleado decide cómo percibir parte de tu retribución anual, incrementando su retribución neta gracias a una menor carga fiscal al contratar ciertos productos. En 2013 ha continuado la retribución Flexible incorporando nuevas prestaciones y colectivos, ampliándose en España y al colectivo de empleados excluido de convenio con Guardería, Equipos informáticos, Ampliación del Seguro Médico y aportaciones adicionales al Plan de Pensiones. Todo esto aplica a España. En UK se implantó en 2013 con el producto bicicletas. En EEUU a partir de 2014 y con la modalidad de Seguro médico y vida.</li> </ul>

<b>ACCIÓN</b>	<b>Fomentar la cultura de seguridad entre los empleados y contratistas de Repsol.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<p>Continuaremos con programas de formación sobre seguridad para empleados y contratistas que trabajan en las instalaciones de Repsol.</p> <p>Pondremos en marcha las diferentes iniciativas contempladas dentro del plan de liderazgo cuya finalidad es la mejora en las conductas de Seguridad y Medio Ambiente de los líderes de Repsol (directivos y jefes). El plan contempla diversas acciones en materia formación, comunicación y desarrollo de personas.</p>
<b>INDICADOR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de horas de formación en seguridad y salud laboral.</li> <li>- Número de personas formadas en seguridad y salud laboral.</li> <li>- Índice de extensión de formación en seguridad y salud laboral.</li> <li>- Número de personas formadas en liderazgo en seguridad y medio ambiente.</li> <li>- Índice de extensión de formación en liderazgo en seguridad y medio ambiente.</li> </ul>
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013 - 2014
<b>SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN A 31/12/2013</b>	
<b>ESTADO</b>	En progreso.
<b>SEGUIMIENTO</b>	<p>Durante 2013 hemos dado un total de 208.891 h de formación en Seguridad y Salud Laboral a los empleados de la compañía. La sensibilización para contratistas es también clave para nuestra compañía, por eso Repsol se asegura de que este colectivo reciba la formación necesaria. En 2013 los contratistas han informado de que han recibido cerca de 225.000 horas de formación.</p> <p>En cuanto a la Formación en cultura de seguridad para líderes (PRISMA), hemos formado más de 3000 empleados, lo que supone todo el colectivo objetivo.</p>

<b>ACCIÓN</b>	<b>Mejorar la gestión del riesgo de seguridad y medio ambiente.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Actualizaremos los estudios de análisis de riesgos planificados en Repsol de acuerdo a la normativa interna aprobada en 2010 sobre gestión del riesgo de seguridad y medio ambiente en activos industriales siguiendo las mejores prácticas del sector.
<b>INDICADOR</b>	Número de análisis de riesgos actualizados según planificación.
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013 - 2014
<b>SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN A 31/12/2013</b>	
<b>ESTADO</b>	En progreso.
<b>SEGUIMIENTO</b>	A lo largo de 2013 hemos actualizado 133 estudios de análisis de riesgos de diversa índole y entre los que destacan: Análisis Cuantitativos de Riesgos [ACR], Estudios de Alcance de Consecuencias [EAC], definición de Línea Base Ambiental [LBA], estudios HAZOP y HAZID.



<b>ACCIÓN</b>	<b>Impulsar la mejora continua del sistema de gestión de seguridad.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Implantaremos programas para certificación según el estándar de seguridad OHSAS 18001.
<b>INDICADOR</b>	- Número de nuevas certificaciones. - Número de certificaciones que se mantienen.
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013 - 2014
<b>SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN A 31/12/2013</b>	
<b>ESTADO</b>	En progreso.
<b>SEGUIMIENTO</b>	A 31 de diciembre 2013 contamos con 90 certificaciones OHSAS 18001. En 2013 hemos obtenido 20 nuevas certificaciones en EES Perú.

<b>ACCIÓN</b>	<b>Prevenir accidentes mediante la investigación de incidentes.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Pondremos en marcha medidas de prevención de accidentes laborales. Para ello la compañía ha definido una metodología común para la realización de las investigaciones de incidentes de seguridad y medio ambiente con el objetivo de poder estandarizar la identificación de las causas raíz y facilitar el aprendizaje dentro de la organización compartiendo lecciones aprendidas que nos lleven a evitar que incidentes similares vuelvan a ocurrir.
<b>INDICADOR</b>	Número de incidentes investigados / total de incidentes.
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013 - 2014
<b>SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN A 31/12/2013</b>	
<b>ESTADO</b>	En progreso.
<b>SEGUIMIENTO</b>	En 2013 hemos investigado el 97% de los incidentes calificados como “nivel alto” según la metodología de investigación y el 90% de los incidentes de “nivel moderado”.

<b>ACCIÓN</b>	<b>Desplegar los nuevos valores corporativos en toda la compañía.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Transformaremos y mejoraremos las formas de trabajo, alineándolas con los cinco valores corporativos: innovación, integridad, flexibilidad, responsabilidad y transparencia, con los objetivos de la Compañía y con las actitudes de respetar y anticiparse.
<b>INDICADOR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Difusión de la campaña de comunicación de los nuevos valores corporativos.</li> <li>- Compromiso de los jefes en la gestión de los nuevos valores corporativos.</li> <li>- Pruebas de selección adaptadas a los nuevos valores corporativos.</li> </ul>
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013 - 2014
<b>SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN A 31/12/2013</b>	
<b>ESTADO</b>	En progreso.

## SEGUIMIENTO

El despliegue de la campaña de comunicación de los nuevos valores corporativos “Nuestros Valores nos unen”, se dividió en tres fases.

- Primera fase [Sept 2013]. Lanzamiento de la campaña de valores gráfica con segmentación de públicos.
- Segunda fase [Oct-Nov 2013]. Reto ValorEs para que los empleados conocieran los valores y los asociasen a su día a día. La implicación de los jefes ha permitido un mayor índice de participación, con 9.174 ideas en total.
- Tercera fase [Desde Enero 2014]. Reconocimiento de las 15 mejores ideas y planificación de los pasos a seguir para su implantación.

La campaña de valores estuvo integrada por diversas acciones de comunicación: entrega de trípticos, cuaderno de valores, artículos en revistas/boletines internos, publicaciones en Repsolnet, etc.

Trabajamos para asesorar y alineamos las convenciones y discursos con los valores de compañía, reforzando así los aspectos clave de la cultura. Esto se ha plasmado en dos líneas de actuación:

- Una genérica para todos los empleados, que ha consistido en:
  - Integrar el discurso de la Alta Dirección y un vídeo institucional al inicio de los cursos.
  - Desarrollar y alinear la formación con los valores (curso de ética y conducta, curso de jefes, curso online de valores).
- Una específica para Nuevos Profesionales, formación a servicios del empleado y a proveedores.

A lo largo del 2013 hemos avanzado para poder adaptar los procesos de selección externa alineándolos con nuestros valores y conductas.

Como fruto de esta labor hemos ajustado las pruebas presenciales orientadas a los perfiles de Nuevos Profesionales, tanto la entrevista personal como la dinámica de grupo, que ponen especial atención en los Valores Corporativos, buscando específicamente la Innovación.

Un total de 553 profesionales han realizado nuestras pruebas con este nuevo enfoque, tratando de garantizar la presencia de nuestros valores desde el inicio de su incorporación a Repsol.

<b>ACCIÓN</b>	<b>Impulsar el modelo de innovación y mejora continua de Repsol.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<p>Procederemos a la implementación/desarrollo de nuevas formas de trabajo y técnicas para hacer funcionar equipos con alto rendimiento.</p> <p>Realizaremos programas piloto de formación de <i>coaches</i> de equipo y de mejora para acelerar la evolución cultural.</p> <p>Impulsaremos las nuevas formas de trabajar que queremos fomentar a través del uso de las tecnologías de información y comunicación (TIC) y herramientas de colaboración y comunicación (redes sociales, entornos de gestión del conocimiento, formación asociada, actuaciones de comunicación...).</p>
<b>INDICADOR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de programas de formación de <i>coaches</i> para acelerar la evolución cultural.</li> <li>- Puesta en marcha de nuevas formas de trabajar.</li> </ul>
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013 - 2014
<b>SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN A 31/12/2013</b>	
<b>ESTADO</b>	En progreso.

## SEGUIMIENTO

En 2013 hemos impulsado la implantación del programa de coaching sistémico en España. Un total de 308 empleados han participado en programas de coaching sistémico y 471 en programas de mentoring.

Hemos puesto en marcha el Programa de despliegue del coaching sistémico de equipos de alto rendimiento, con 27 equipos y 110 personas. Hemos iniciado también acciones de formación para disponer de empleados certificados en coaching Ejecutivo.

En 2014 está previsto extender el programa de coaching sistémico a países.

Los programas de mentoring desarrollados incluyen las siguientes disciplinas: Facilities Engineering&Construction, Geology DEV, Geology EXPLOR, Geophysics DEV, Geophysics EXPLOR, Operations & Maintenance, Petrophysics, Production Engineering, Reservoir Engineering, Safety&Environment, Well Construction. Hemos preparado un nuevo programa de facilitadores de mejora a partir del aprendizaje del primer programa.

En 2013 hemos finalizado la renovación de la plataforma tecnológica que soporta los entornos de colaboración, y la hemos integrado con el buscador corporativo y con la aplicación de indicadores de medida de la participación.

Hemos incluido los cursos de Gestión de Conocimiento en el catálogo corporativo de formación. Se han formado 208 personas. Para fomentar la transversalidad y la visión global hemos constituido un equipo de trabajo con participación de todas las UUNN y hemos diseñado la visión común de la Gestión de Conocimiento que se va a trabajar en la compañía en los próximos 3 años.

En diciembre de 2013 hemos concluido con éxito el piloto de red corporativa: más de 4.000 usuarios registrados, 22.700 mensajes, 35 grupos muy activos, 2.800 archivos compartidos...

En diciembre de 2013 sustituimos la Red piloto por la nueva Red Social Corporativa; a lo largo de 2014 realizaremos el despliegue y su integración en Repsolnet.

Hemos puesto en marcha 8 proyectos para implantar una cultura Lean alineada con nuestros valores en los que están participando 29 equipos pertenecientes a todas las UUNN.

En el despliegue de la cultura de la innovación y el espíritu de emprendimiento, durante 2013 han estado activos 45 equipos (265 personas) en proyectos pertenecientes a alguna de las fases del proceso de la innovación. Más de 7.500 personas han colaborado en la plataforma de ideas IdeasEnAcción. 80 empleados han participado en proyectos de intraemprendimiento. Se ha incluido el taller de emprendimiento en el programa de Master Rege, en 2013 han participado 75 alumnos.

Un total de 75 personas han recibido formación en *Innovation Leadership*, para ayudar a los líderes a pensar de forma innovadora y a fomentar en sus equipos las conductas alineadas con la innovación. 165 más han recibido entrenamiento en Técnicas de creatividad o Talleres de ideas.

<b>ACCIÓN</b>	<b>Favorecer la igualdad entre los empleados de Repsol.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Una vez realizado el “Estudio de la gestión de la diversidad” a nivel mundial para garantizar la igualdad de oportunidades de todas las personas de la Compañía y diseñado el Plan de medidas correctoras, llevaremos a cabo las acciones correctivas a lo largo de 2013 y 2014.
<b>INDICADOR</b>	- Número de medidas del plan correctivo puestas en marcha. - Finalización del estudio a nivel mundial.
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013 - 2014
<b>SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN A 31/12/2013</b>	
<b>ESTADO</b>	En progreso.
<b>SEGUIMIENTO</b>	<p>Durante el año 2013 Repsol ha continuado con su impulso de sensibilización en relación a la iniciativa ‘Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género’, puesta en marcha por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad del Gobierno de España cuyo fin es concienciar a la sociedad de la lucha contra este tipo de violencia.</p> <p>A principios de enero 2014 hemos firmado con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad [España] un acuerdo por el que nos comprometemos a fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de alta responsabilidad, incluidos los Comités de Dirección.</p> <p>El sistema de retribución de Repsol responde a la igualdad de oportunidades y no es discriminatorio, lo que significa que, dada la misma posición, experiencia y desempeño, los hombres y las mujeres están en el mismo nivel salarial.</p> <p>Con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades, la Mesa Técnica de Igualdad se reúne con una periodicidad bimestral y en ella se realiza una revisión de la situación actual y evolución de los principales indicadores de género, entre los que destacan: Incorporaciones a la empresa por género/ bajas en la Compañía, tasa de rotación/ Evolución pirámide España plantilla fija/ histograma de población según el género e hijos/ Distribución de datos por edades, género y por categoría profesional/ Salario mujeres/ Número de empleados que recibieron formación y horas en formación/ Promociones por género/ Número de maternidades/ paternidades/ Bajas por riesgo durante el periodo de embarazo/ Periodo de lactancia disfrutada/ Reducción de jornada y excedencias disfrutadas/ Evolución del Programa Teletrabajo según género, edad y categorías profesionales.</p> <p>Continuamos con los esfuerzos por alcanzar la igualdad de género en la plantilla de la compañía en un sector que históricamente predominaba el género masculino.</p>

<b>ACCIÓN</b>	<b>Favorecer la conciliación de la vida profesional y personal.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<p>Continuaremos con el impulso de las medidas de conciliación de la compañía, cuyos pilares son el respeto y la confianza en las personas, con énfasis en países.</p> <p>Este compromiso lo materializaremos en la implantación de una mayor flexibilidad horaria con ámbito mundial, adaptada a los usos y costumbres de cada país, negocio y área geográfica, en la extensión del programa de teletrabajo a otros países, y pilotos de nuevas iniciativas de flexibilidad horaria y espacial con ámbito España.</p>
<b>INDICADOR</b>	<p>Número de teletrabajadores en los distintos países.</p> <p>Implantación de otras iniciativas a nivel mundial y ámbito España.</p>
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013 - 2014
<b>SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN A 31/12/2013</b>	
<b>ESTADO</b>	En progreso.



Teletrabajo.

El programa de Teletrabajo se ha consolidado como una de las medidas más aceptadas con más de 1.200 personas incorporadas a nivel mundial.

País	2013		
	Mujeres	Hombres	Total
España	761	387	1.148
Portugal	21	7	28
Perú	17	15	32
Ecuador	12	2	14
<b>TOTAL</b>	<b>811</b>	<b>411</b>	<b>1.222</b>

## SEGUIMIENTO

En España, a lo largo del año hemos realizado un análisis del grado de cumplimiento del mismo, a partir del cual hemos diseñado nuevas acciones correctoras relacionadas con la gestión eficiente de reuniones y la planificación del trabajo.

Tomando como muestra los teletrabajadores pertenecientes a la Dirección Ejecutiva de Área Comercial hemos iniciado un estudio que realizará una medición del programa de Teletrabajo en términos de Aportación de Valor. Ello nos permitirá seguir perfeccionándolo.

Durante el año 2013 hemos desarrollado además programas pilotos de Teletrabajo en Ecuador y Perú y hemos iniciado diferentes estudios para la implantación del programa en Trinidad y Tobago y Bolivia.

Hemos impulsado el conocimiento del programa a partir de la presentación de Libro Blanco de Teletrabajo y del blog sobre teletrabajo.

Con el fin de facilitar a los teletrabajadores el transporte del ordenador portátil a su domicilio se les ha ofrecido a la posibilidad de solicitar Trolleys o Mochilas a su elección.

A lo largo del 2013 convocamos a todos los teletrabajadores a la acción formativa “Agilidad para el Trabajo en Remoto”, con el fin de facilitarles conocimientos que les ayuden a realizar sus funciones de manera deslocalizada con rapidez y eficacia.

A lo largo del año 2013 hemos continuado impulsando la flexibilidad horaria a nivel mundial con medidas como el cómputo mensual de la jornada en sede central.

## SEGUIMIENTO

En EEUU hemos implantado un programa de flexibilidad horaria denominado 9/80, un beneficio muy valorado en el entorno. Las personas que participan del mismo trabajan un total neto de 9 horas al día de lunes hasta el jueves de la semana siguiente, y así se pueden tomar un viernes libre cada dos semanas, teniendo en consideración que, por departamento y por actividades críticas, haya un adecuado balance de personas presente en la oficina los viernes. Adicionalmente, las personas también pueden optar por trabajar 9 horas de lunes a jueves y tomarse la tarde de todos los viernes. En Trinidad y Tobago hay implantado un programa similar de 9/80.

Durante el año 2013 la Fundación ARHOE [Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles] premió a Repsol por ser la empresa que más ha destacado en la implantación de acciones que propicien unos horarios más racionales, adaptados a las necesidades del personas y la compañía es considerada como la primera empresa en conciliación en España según el estudio publicado por el Instituto Internacional de Ciencias Políticas.

Gestión del tiempo.

Con el fin de ayudar a que las reuniones se desarrollen de manera más eficiente, durante el año 2013 realizamos un decálogo con pautas de reuniones eficaces. En paralelo hemos desarrollado todo un proceso de acompañamiento mediante coaching sistémico.

Otro programa de conciliación es el 'Banco de Tiempo' que permite a los empleados delegar gestiones personales o el programa de Asistencia Familiar que ofrece apoyo cuando sufran problemas de salud en su entorno familiar.

<b>ACCIÓN</b>	<b>Identificar y desarrollar el talento.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Gestionaremos el ciclo de vida profesional de las personas. Para ello procederemos a la recopilación de toda la información profesional de cada empleado para poder identificar y desarrollar el talento de la compañía.
<b>INDICADOR</b>	Evolucionar la evaluación de desempeño anual de modo que identifique y ordene el talento interno en Repsol. Integrar la información procedente de todas las herramientas de evaluación de desempeño y de desarrollo de los empleados, para poder disponer automáticamente de toda esta información.
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013 - 2014*
<b>SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN A 31/12/2013</b>	
<b>ESTADO</b>	En progreso.

## SEGUIMIENTO

Hemos implantado la herramienta Gestión del Desempeño y Desarrollo para la evaluación del personal acogido a convenio que, junto con la evolución de la herramienta Gestión por Compromisos para el personal excluido de convenio, nos permiten identificar el talento en toda la compañía.

En la herramienta de Gestión del Desarrollo y Desempeño definimos las funciones, responsabilidades [Qué] y habilidades [Cómo] de acuerdo al colectivo al que pertenece el colaborador. Cada Jefe realiza la valoración del desempeño de cada uno de sus colaboradores diferenciando:

- Destacado con una limitación recomendada del 15 % de personas.
- Adecuado. Desempeño acorde a todos los requerimientos de su puesto.
- Mejorable. Desempeño por debajo del esperado.

La herramienta Gestión por Compromisos ha evolucionado durante el 2013, valorándose los objetivos y su coherencia con los valores de Repsol. La evaluación se basa en evidencias del cumplimiento del Qué [objetivos] y del Cómo [valores]. Durante el año hay cuatro hitos: definición, revisión, evaluación y consolidación.

Cada Jefe realiza la valoración del desempeño de cada uno de sus colaboradores diferenciando:

- Excelente [con una limitación del 15 % de personas]. Supone una retribución variable del 150%.
- Bueno, diferenciando el destacado. La identificación de personas con desempeño destacado es necesaria para gestionar el talento. La asignación de la retribución variable está alineada con la identificación de la evaluación de desempeño.
- Insuficiente. Supone una retribución variable del 0%.

Este sistema busca integrar los objetivos organizativos con el desarrollo profesional de las personas. Para ello, utiliza los objetivos de unidad e individuales, la diferenciación del desempeño y los planes de desarrollo individual y people review. El porcentaje total de empleados que en 2013 recibieron evaluación de desempeño ha sido de un 60% respecto al total de empleados.

Hemos creado el espacio de desarrollo que integrará toda la información profesional de cada empleado para poder identificar y desarrollar el talento de la compañía. Esta información procede de la evaluación de desempeño y otras herramientas de desarrollo de empleados. Está previsto que arranque en marzo de 2014 como piloto y se implantará a nivel de compañía en septiembre de 2014 [de acuerdo a la planificación prevista].

\*Hemos ampliado el horizonte temporal de la acción.

## Programa 4:

### Medio Ambiente.

ACCIÓN	<b>Optimizar nuestra gestión del agua.</b>
DESCRIPCIÓN	Profundizaremos en el análisis de riesgos a los que la compañía está expuesta relacionados con el agua, prestando especial atención a las operaciones situadas en zonas de estrés hídrico y a las actividades de la compañía más intensivas en uso de agua.
INDICADOR	Número de centros incluidos en el proyecto de Mejora de la Gestión del Agua.
AÑO EJECUCIÓN	2013
<b>SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN A 31/12/2013</b>	
ESTADO	Realizada.
SEGUIMIENTO	Dentro del Proyecto de Gestión del Agua, en 2013 hemos consolidado la herramienta Repsol Water Tool que analiza la gestión interna del agua y las amenazas o riesgos externos de cada centro. Hemos aplicado este estudio a 19 centros, incluyendo Refino, Química y Producción de E&P a nivel mundial.

<b>ACCIÓN</b>	<b>Mejorar la gestión de los residuos.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Elaboraremos el mapa de residuos en los diferentes negocios de la compañía para establecimiento de la línea base que permita una futura fijación de objetivos de mejora.
<b>INDICADOR</b>	• Nº de negocios en los que se ha definido línea base de residuos.
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013
<b>SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN A 31/12/2013</b>	
<b>ESTADO</b>	Realizada.
<b>SEGUIMIENTO</b>	Hemos identificado los residuos relevantes (Mapa de Residuos) y definido la senda de mejora 2014-2020 para cada una de las áreas de negocio de la compañía.

ACCIÓN	<b>Inversión en proyectos de I+D con mejora ambiental.</b>
DESCRIPCIÓN	Inversión en proyectos de investigación y desarrollo que incorporen bases tecnológicas que permitan en un futuro mejorar la sostenibilidad ambiental de los productos, servicios y procesos de Repsol o sus grupos de interés.
INDICADOR	Millones de euros anuales
AÑO EJECUCIÓN	2013
<b>SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN A 31/12/2013</b>	
ESTADO	Realizada.
SEGUIMIENTO	<p>En la definición de los conceptos de base de los proyectos de investigación, se ven favorecidos y tienen una mayor posibilidad de llevarse a cabo aquellos cuya propia investigación y posible desarrollo y transferencia al mercado cumplan con criterios de sostenibilidad económica, social y ambiental.</p> <p>La inversión en proyectos de I+D que tienen como objetivo la mejora de la sostenibilidad ambiental ascendió en 2013 a 73 millones de euros.</p>

## ACCIÓN

**Fomentar el crecimiento de las energías renovables distribuyendo biocombustibles más sostenibles.**

## DESCRIPCIÓN

Incorporar biocombustibles a gasolinas y gasóleos, dentro de los límites que las especificaciones nacionales establezcan, como contribución al cumplimiento de los objetivos marcados en cada país de crecimiento de las energías renovables.

## INDICADOR

Porcentaje de biocombustibles incorporados a gasolinas y gasóleos.

## AÑO EJECUCIÓN

2013 - 2014

**SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN A 31/12/2013**

## ESTADO

En progreso.

Hemos cumplido con la incorporación de biocombustibles en gasolina y gasóleo de acuerdo con las especificaciones nacionales.

## SEGUIMIENTO

AÑO 2013	GASOLINA		GASÓLEO	
PAIS	Obligación [%]	Incorporado [%]	Obligación [%]	Incorporado [%]
España	3,9	3,9	4,1	4,1
Perú	7,8	7,8	5	5
Portugal	5,5	5,5	5,5	5,5
Italia	4,5	4,5	4,5	4,5



ACCIÓN	<b>Promover la innovación y el desarrollo empresarial en el campo de la eficiencia energética.</b>
DESCRIPCIÓN	<p>Promoveremos la innovación y el desarrollo empresarial en el campo de la eficiencia energética, apoyando la creación de empresas y el I+D+i.</p> <p>Esta iniciativa se denomina “Fondo de Emprendedores” cuyo objeto es premiar y apoyar el desarrollo de los mejores proyectos empresariales y empresas en proceso de gestación en el campo de la eficiencia energética.</p> <p>La convocatoria está abierta a propuestas procedentes de cualquier parte del mundo y se dirige a emprendedores que hayan constituido o tengan la intención de constituir una empresa en el campo de la eficiencia energética.</p>
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluación de los proyectos presentados.</li> <li>- Pre evaluación de los proyectos ganadores.</li> <li>- Lanzamiento de la convocatoria.</li> <li>- Número de proyectos seleccionados.</li> <li>- Descripción de los proyectos seleccionados.</li> </ul>
AÑO EJECUCIÓN	2013 - 2014
<b>SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN A 31/12/2013</b>	
ESTADO	En progreso.
SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hemos pre evaluado los 479 proyectos presentados [17,1 % más que 1ª convocatoria].</li> <li>- De estos pasaron 120 a la 1ª fase, 33 a la 2ª y hubo 16 finalistas de los cuales 8 fueron los seleccionados definitivos [además de 2 accésit].</li> <li>- Hemos lanzado la 3ª convocatoria con distribución de información: (Universidades, Centros de Investigación, Foros de Emprendimiento, etc.) tanto a nivel nacional como internacional. Campaña de publicidad en medios masivos y 40 presentaciones personalizadas.</li> </ul>

ACCIÓN	<b>Reforzar el control sobre los derrames.</b>
DESCRIPCIÓN	Actualizaremos el inventario de los elementos críticos para la prevención de derrames a partir de los análisis de riesgos realizados en todas las instalaciones que puedan provocarlos.
INDICADOR	Porcentaje de instalaciones en las que se han actualizado la lista de los elementos críticos que previenen los derrames.
AÑO EJECUCIÓN	2013 - 2014
<b>SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN A 31/12/2013</b>	
ESTADO	En progreso.
SEGUIMIENTO	<p>Durante 2013 hemos realizado los <i>bow ties</i> para la pérdida de contención de hidrocarburo en instalaciones de superficie offshore, entre cuyas consecuencias, está incluido el derrame de Hidrocarburo al mar. De las conclusiones de dichos análisis de riesgos obtendremos en 2014 el listado de elementos críticos. Adicionalmente, durante 2013 hemos elaborado las plantillas <i>bow tie</i> para la actividad de <i>well construction</i> (drilling, completion, testing and intervention) para offshore (3 plantillas). Disponemos de una lista de elementos críticos de seguridad (SCE) derivados de estos estudios, que está en su última fase de revisión. Estos SCE se incorporarán durante 2014 al Well construction manual. Las plantillas van a ser utilizadas en las actividades de perforación durante 2014.</p>

ACCIÓN	<b>Avanzar en la mejora continua del sistema de gestión de medio ambiente.</b>
DESCRIPCIÓN	Implantaremos programas para certificación según el estándar de medio ambiente ISO 14001.
INDICADOR	- Número de nuevas certificaciones. - Número de certificaciones que se mantienen.
AÑO EJECUCIÓN	2013 - 2014
<b>SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN A 31/12/2013</b>	
ESTADO	En progreso.
SEGUIMIENTO	A 31 de diciembre 2013 contamos con 219 certificaciones ISO 14001. En 2013 hemos obtenido 37 nuevas certificaciones: 20 en EES Perú y 17 en instalaciones de suministro de Marina y Pesca.

ACCIÓN	<b>Identificar oportunidades para mejorar la eficiencia energética de nuestras operaciones y disminuir nuestras emisiones de gases de efecto invernadero.</b>
DESCRIPCIÓN	Elaboraremos mapas de consumos energéticos y emisiones de gases de efecto invernadero, CO <sub>2</sub> equivalente, en los diferentes negocios para poder definir los objetivos de ahorro energético y de reducción de CO <sub>2</sub> equivalente para el periodo 2014-2020. Continuaremos implantando oportunidades de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, CO <sub>2</sub> equivalente.
INDICADOR	Toneladas de CO <sub>2</sub> equivalente reducidas respecto al escenario business as usual.
AÑO EJECUCIÓN	2013 - 2014
<b>SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN A 31/12/2013</b>	
ESTADO	En progreso.
SEGUIMIENTO	Durante el año 2013 ha habido un total de 444.445 toneladas de CO <sub>2</sub> equivalente reducidas y verificadas en los diferentes negocios de la compañía.

ACCIÓN	<b>Prevenir y minimizar los impactos en la biodiversidad.</b>
DESCRIPCIÓN	Continuaremos con el desarrollo de Programas de Acción de Biodiversidad en zonas sensibles.
INDICADOR	Número de Planes de Acción de biodiversidad realizados.
AÑO EJECUCIÓN	2013 - 2014
<b>SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN A 31/12/2013</b>	
ESTADO	En progreso.
SEGUIMIENTO	<p>En 2013 hemos continuado desarrollando los Planes de Acción de Biodiversidad (PABs) iniciados en años anteriores en las operaciones de exploración y producción localizadas en el bloque 57 (Kinteroni) en Perú, en el bloque 16 y Tivacuno en Ecuador, en actividades offshore en Trinidad y Tobago y en operaciones de Margarita, Bolivia.</p> <p>En total hemos realizado el 96% de las acciones previstas para 2013.</p>

## Programa 5:

### Prácticas justas de operación.

<b>ACCIÓN</b>	<b>Contribuir al aumento de los estándares sociales y ambientales de nuestros socios.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Realizaremos un seguimiento del número de contratos que se han firmado con el nuevo modelo de <i>Joint Operating Agreements</i> (JOA) elaborado en 2012, tanto en proyectos operados como en los no operados.
<b>INDICADOR</b>	- Porcentaje de JOAs firmados en proyectos operados. - Porcentaje de JOAs firmados en proyectos no operados.
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013
<b>SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN A 31/12/2013</b>	
<b>ESTADO</b>	Realizada.
<b>SEGUIMIENTO</b>	En el año 2013 hemos firmado trece JOAs bajo el modelo revisado, que aumenta los requisitos de seguridad, medio ambiente e incluye también aspectos de derechos humanos.

<b>ACCIÓN</b>	<b>Favorecer la inclusión de aspectos de derechos humanos en participaciones no operadas de nuestras actividades de exploración y producción.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Estudiaremos y estableceremos los aspectos de derechos humanos a considerar en el sistema de gestión para activos no operados, especialmente, en las etapas más tempranas del negocio.
<b>INDICADOR</b>	Número de criterios incorporados.
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013
<b>SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN A 31/12/2013</b>	
<b>ESTADO</b>	Realizada.
<b>SEGUIMIENTO</b>	<p>Antes de tomar la decisión de adquirir un activo, evaluamos los riesgos, existentes y potenciales, prestando especial atención a aspectos como la seguridad y el medio ambiente, las comunidades afectadas o los impactos derivados de trabajos llevados a cabo en fases previas.</p> <p>El proceso de due diligence incluye la evaluación y gestión de los riesgos que se pueden presentar en operaciones comerciales desarrolladas por Repsol, que conlleven adquisición o intercambio de activos, fusiones, alianzas o JV. La realización de estas evaluaciones es de especial importancia al valorar nuevos activos localizados en áreas social o medioambientalmente sensibles.</p> <p>Desde 2013 contamos con un nuevo modelo de JOA, que incluye cláusulas de respeto a los derechos humanos alineadas con los estándares de la compañía.</p> <p>Hemos tenido asimismo secondees de Repsol en las actividades no operadas desarrolladas en Argelia, Bolivia, Estados Unidos, Federación Rusa, Irlanda y Trinidad y Tobago.</p> <p>De acuerdo con el plan de auditorías desplegado durante 2013, se han realizado 34 proyectos en relación con nuestros activos no operados.</p>

<b>ACCIÓN</b>	<b>Hacer el seguimiento, la actualización y la evaluación del Sistema de Control Interno sobre la Información Financiera (SCIIF).</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Revisaremos de forma continua la metodología aplicable en la gestión del Sistema de Control Interno sobre la Información Financiera, así como del inventario de riesgos de reporte financiero y de las sociedades y procesos alcanzados por el mismo, de manera que los controles que conformen el Sistema permitan concluir sobre su efectividad.
<b>INDICADOR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluación anual de funcionamiento de los controles identificados en el SCIIF.</li> <li>- Certificación anual por parte de la Dirección del Grupo sobre la vigencia y la efectividad de los controles y procesos que recaen en su respectiva área de responsabilidad.</li> <li>- Comunicación al cierre del ejercicio de los resultados de la evaluación del SCIIF al Comité Interno de Transparencia y a la Comisión de Auditoría y Control.</li> </ul>
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013 - 2014*
<b>SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN A 31/12/2013</b>	
<b>ESTADO</b>	Realizada.
<b>SEGUIMIENTO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hemos finalizado la evaluación y certificación anual del SCIIF 2013 sin deficiencias significativas.</li> <li>- Hemos presentado los resultados de la evaluación de la efectividad del SCIIF al Comité Interno de Transparencia y a la Comisión de Auditoría y Control y al Consejo de Administración. Además de los hitos definidos a principios del 2013, hemos analizado la razonabilidad de la cobertura de los riesgos de reporte financiero mediante la identificación de los epígrafes de los estados financieros relevantes, los procesos y las diferentes sociedades alcanzadas en el Sistema de Control Interno sobre la Información Financiera (SCIIF) y su asociación a los riesgos de reporte financiero.</li> </ul> <p>Asimismo, y de acuerdo al requerimiento normativo Artículo 61 bis Ley de Economía sostenible (Circular 5/2013, de 12 de junio de 2013, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores), hemos incorporado en el Informe Anual de Gobierno Corporativo la Nota F relativa a la descripción de los “Sistemas internos de control y gestión de riesgo en relación con el proceso de emisión de la información financiera (SCIIF)”.</p> <p>*Hemos finalizado esta acción en 2013 y procedemos a crear una nueva acción en 2014 con este enfoque más amplio.</p>



<b>ACCIÓN</b>	<b>Aumentar nuestra capacidad de tomar decisiones siempre orientadas por nuestros valores éticos y reforzar el conocimiento de nuestra Norma de Ética y Conducta.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Impartiremos formación a los empleados sobre la Norma de Ética y Conducta mediante la elaboración de un curso online sobre los principios y pautas de conducta recogidos en la Norma con el fin de reforzar el conocimiento de la misma, incorporar los comportamientos recogidos en la norma a nuestra conducta diaria y aumentar la capacidad de tomar decisiones orientadas por nuestros valores éticos.
<b>INDICADOR</b>	Curso on-line disponible en la herramienta de formación.
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013 - 2014*
<b>SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN A 31/12/2013</b>	
<b>ESTADO</b>	Realizada.
<b>SEGUIMIENTO</b>	<p>El curso de la norma de Ética y Conducta se encuentra disponible desde septiembre de 2013 en el gestor de formación en español, inglés y portugués y tiene como finalidad reforzar el grado de conocimiento de los empleados sobre la norma, mostrando distintas situaciones en las que serían de aplicación los principios y pautas recogidos en la misma de forma que se aumente la capacidad de tomar decisiones orientadas por los valores éticos de Repsol. Actualmente unas 180 personas han realizado el curso.</p> <p>*Hemos finalizado esta acción en 2013.</p>

<b>ACCIÓN</b>	<b>Contribuir al aumento de los estándares sociales y ambientales de nuestros proveedores y contratistas.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollaremos y difundiremos los principios éticos y de conducta para proveedores y contratistas.</li> <li>- Analizaremos, y en caso necesario, modificaremos las Condiciones Generales de Compras y Contrataciones vigentes en todos los países para incluir la obligación de cumplimiento de la normativa en materia de ética y derechos humanos.</li> <li>- Definiremos planes de acción con proveedores y contratistas críticos que incumplan nuestro estándar ético y de derechos humanos.</li> </ul>
<b>INDICADOR</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Código de ética y de conducta desarrollado.</li> <li>2. Evidencia de difusión del código.</li> <li>3. Inclusión de las nuevas cláusulas en las Condiciones Generales de Compras y Contrataciones.</li> <li>4. Evidencia de aplicación del procedimiento en casos reales de incumplimientos.</li> </ol>
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013 - 2014*
<b>SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN A 31/12/2013</b>	
<b>ESTADO</b>	En progreso.
<b>SEGUIMIENTO</b>	<p>Hemos realizado las siguientes actuaciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <u>Código de ética y conducta de proveedores</u> publicado el 7 de junio de 2013 [FINALIZADO].</li> <li>2. <u>Evidencias de difusión</u>: Lo hemos difundido en el Comité Funcional de CyC y en los Comités de Proveedores. Adicionalmente hemos realizado una comunicación, a través de correo electrónico, a todos los compradores de la Función de Compras y Contrataciones. Hemos publicado el código en la página web de repsol.com en los tres idiomas corporativos, con versión on line y versión imprimible en tríptico [FINALIZADO].</li> <li>3. <u>Cláusula CC GG CyC</u>: Hemos realizado un borrador proponiendo la inclusión en una sola cláusula de los temas relativos a derechos humanos y del nuevo código de ética y conducta de proveedores. Adicionalmente hemos propuesto incluir, como anexo a las CC GG CyC, el propio código de proveedores. Hemos enviado ambas propuestas al Responsable de normativa dentro de la DCC]. Pendiente de aprobación de las nuevas CC GG CyC.</li> </ol> <p style="text-align: center;">*Hemos ampliado el horizonte temporal de la acción.</p>

<b>ACCIÓN</b>	<b>Cooperar con los socios mayoritarios o gestores de proyectos de los que participamos en la lucha contra la corrupción y el soborno.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<p>Durante el desarrollo de nuestro trabajo, se podrían poner de manifiesto aspectos relacionados con la corrupción y soborno en las auditorías de los libros contables y registros financieros de activos no operados por Repsol.</p> <p>Por ello revisaremos los aspectos éticos y de derechos humanos que pudiesen afectar al Grupo como consecuencia de su entrada en una nueva área o negocio.</p>
<b>INDICADOR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Porcentaje de Cumplimiento del objetivo aprobado en relación con el número de auditorías a realizar en el ejercicio.</li> <li>- Número de auditorías realizadas en nuevas áreas o negocios a solicitud de Exploración.</li> </ul>
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013 - 2014
<b>SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN A 31/12/2013</b>	
<b>ESTADO</b>	En progreso.
<b>SEGUIMIENTO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En 2013 hemos planificado 52 Proyectos para el área de Asociaciones y Contratos, de los cuales hemos realizado 34 además de 13 No Planificados. Los restantes los hemos reformulado o pasado a 2014 de acuerdo a las necesidades en el ejercicio de los derechos de auditoría.</li> <li>- Además, en 2013, hemos realizado 3 Auditorías en Nuevas Áreas.</li> </ul>

<b>ACCIÓN</b>	<b>Realizar un Plan de Comunicación Interno de la Norma de Ética y Conducta.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<p>Hemos revisado la Norma de Ética y Conducta durante 2012 con el fin de actualizarla conforme a los últimos desarrollos en materia de sostenibilidad y mantener así el liderazgo de Repsol en cuanto a empresa sostenible y éticamente responsable. En este contexto, desarrollaremos una intensa campaña de comunicación durante 2013 entre los empleados de Repsol con un triple objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Difundir la Norma entre todos los empleados y ayudarles a conocer su contenido;</li> <li>- Concienciar a los empleados de la necesidad de incorporar en su actividad diaria los comportamientos recogidos en la Norma y en la Cultura Corporativa para la sostenibilidad de la Compañía; y</li> <li>- Promover un cambio de actitudes y comportamientos entre los empleados para alinearlos con la Norma y la Cultura Corporativa.</li> </ul>
<b>INDICADOR</b>	Elaboración de un Plan de Comunicación y difusión del mismo.
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013 - 2014
<b>SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN A 31/12/2013</b>	
<b>ESTADO</b>	En progreso.

---

- Durante 2013 hemos realizado diversas campañas de comunicación a través de los distintos canales de comunicación interna de Repsol. Entre los mensajes trasladados:

- Hemos informado sobre la aprobación de la modificación de la Norma de Ética y Conducta, recordando que es de obligado cumplimiento para todos los empleados de Repsol.
- Hemos informado sobre los distintos canales de comunicación existentes para comunicar incumplimientos, reforzando el mensaje de todos los incumplimientos deben ser reportados.
- Hemos informado sobre las funciones de la Comisión de Ética.
- Hemos informado sobre la implantación del curso de formación sobre la Norma de Ética y Conducta.

#### SEGUIMIENTO

- Hemos distribuido también, a nivel mundial, ejemplares impresos de la Norma de Ética y Conducta.

- Asimismo, cabe destacar que hemos realizado diversas colaboraciones con otras áreas, entre otras, el pasado 3 de diciembre realizamos una acción formativa presencial sobre la Norma de Ética y Conducta específica para las personas de la Dirección Corporativa Económico y Fiscal.

- Durante el 2014 continuaremos con esta campaña. La próxima acción prevista será una entrevista al Director Corporativo de Asuntos de Gobierno Corporativo sobre la Norma de Ética y Conducta.

---

<b>ACCIÓN</b>	<b>Realizar un Plan de Comunicación Externo de la Norma de Ética y Conducta.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Informaremos de la existencia y el contenido de la Norma de Ética y Conducta de Repsol a nuestros socios, proveedores, contratistas y empresas colaboradoras con el fin de impulsar la adopción de pautas de conducta consistentes con las nuestras así como al público en general, con el objeto de reforzar su percepción de Repsol como empresa sostenible y éticamente responsable.
<b>INDICADOR</b>	Elaboración de un Plan de Comunicación y difusión del mismo.
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013 - 2014
<b>SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN A 31/12/2013</b>	
<b>ESTADO</b>	En progreso.
<b>SEGUIMIENTO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hemos distribuido ejemplares de la Norma de Ética y Conducta de Repsol a empresas colaboradoras transmitiéndoles las principales novedades.</li> <li>- Hemos trabajado con la Dirección de Compras y Contrataciones en la elaboración del Código de Ética y Conducta de Proveedores con el objeto de alinear las pautas de ambas normas.</li> </ul>

<b>ACCIÓN</b>	<b>Monitorizar el cumplimiento en los plazos de pago a nuestros proveedores.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Mantendremos un reporte estadístico de plazos de pagos a nuestros proveedores y promoveremos acciones correctivas en caso de encontrarse desvíos sistemáticos significativos en los procesos de pago.
<b>INDICADOR</b>	Número de desvíos significativos identificados.
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013 - 2014
<b>SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN A 31/12/2013</b>	
<b>ESTADO</b>	En progreso.
<b>SEGUIMIENTO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Reporte cumplimiento plazos de pago a proveedores</u>: La D. Económico Administrativa elabora informes de plazo de pago con reporte a todos los negocios. Esta información se reporta anualmente en las Cuentas Anuales.</li> <li>- En 2013 los desvíos en los pagos a proveedores respecto al plazo máximo legal supusieron 115 millones de euros, un 1% del total.</li> <li>• <u>Acciones correctivas</u>: Tenemos implantados, en continuo proceso de mejora, diferentes procesos de automatización de la facturación, que dado el volumen de facturas gestionadas, redundan en mayor control y menores plazos de pago a proveedores. Estos procesos de automatización son: facturación electrónica vía Marketplace Adquira, digitalización de facturas y auto-factura.</li> <li>• Adicionalmente, estamos implantando un nuevo Portal donde los proveedores puedan enviar sus facturas electrónicas en diferentes formatos estándar.</li> </ul> <p>Esta acción pasa a la responsabilidad directa de la Dirección Económico Administrativa.</p>

<b>ACCIÓN</b>	<b>Fomentar la comunicación bidireccional con los proveedores en materia de sostenibilidad.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Estructuraremos la relación con proveedores principales, y estableceremos un proceso para obtener evidencia de implantación de los mecanismos formales, en el marco del modelo de compras de Gestión por Categorías.
<b>INDICADOR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Propuesta de relación con proveedores principales en el marco de la Gestión por Categorías.</li> <li>- Evidencias de implantación de los mecanismos de comunicación con proveedores principales.</li> </ul>
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013 - 2014
<b>SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN A 31/12/2013</b>	
<b>ESTADO</b>	En progreso.
<b>SEGUIMIENTO</b>	Con la creación del nuevo área de Relación con Proveedores en la Dirección de Compras y Contrataciones, se han puesto objetivos para tener implantado un modelo de relación con los proveedores principales de las diez categorías implantadas durante el 2013 dentro del nuevo de Gestión por Categorías de la Función de Compras y Contrataciones. Crearemos para ello un Portal del Proveedor.



<b>ACCIÓN</b>	<b>Ampliar el control riesgos específicos de corrupción y soborno en la cadena de suministro.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<p>Modificaremos la instrucción técnica y guía de auditoría de ética y derechos humanos para ampliar los aspectos relativos a corrupción.</p> <p>Implantaremos la nueva guía y analizaremos la posibilidad de contratación de un servicio externo para la identificación de empresas con posibles prácticas corruptas.</p>
<b>INDICADOR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Instrucción técnica y guía implantada.</li> <li>- Entrega de evidencias en los informes de auditoría de prácticas anticorrupción en el proveedor.</li> <li>- Análisis de posibles servicios externos de identificación de empresas con potenciales prácticas inadecuadas.</li> </ul>
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013 - 2014
<b>SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN A 31/12/2013</b>	
<b>ESTADO</b>	En progreso.
<b>SEGUIMIENTO</b>	<p><u>Instrucción técnica y guía de auditoría:</u> Hemos revisado la guía y tenemos pendiente la elaboración de la instrucción técnica para tratamiento de no conformidades.</p> <p><u>Evidencias:</u> Hemos realizado más de un centenar de auditorías de calificación donde se incluye un apartado específico de ética, derechos humanos, corrupción; etc.</p>

<b>ACCIÓN</b>	<b>Otorgar el reconocimiento a proveedores con mejores prácticas de sostenibilidad.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Analizaremos y desarrollaremos un método para identificar a los proveedores con mejores prácticas en sostenibilidad. Así mismo desarrollaremos una prueba del mismo.
<b>INDICADOR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Definición de la metodología para identificar a los proveedores con mejores prácticas en sostenibilidad.</li> <li>- Prueba de la metodología y decisión de los mecanismos de reconocimiento.</li> </ul>
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013 - 2014
<b>SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN A 31/12/2013</b>	
<b>ESTADO</b>	En progreso.
<b>SEGUIMIENTO</b>	Relación con Proveedores, área de reciente creación en la Dirección de Compras y Contrataciones, analizará durante 2014 posibles modelos de reconocimiento de proveedores con mejores prácticas en sostenibilidad.

## Programa 6:

### Asuntos de consumidores.

<b>ACCIÓN</b>	<b>Adoptar un marco ético para la publicidad y las acciones de marketing.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Nuestros clientes demandan una publicidad sincera y veraz. Nos aseguraremos de realizar toda nuestra actividad publicitaria y de marketing del Grupo Repsol en estricto cumplimiento de los 4 códigos de conducta y de autorregulación que hemos adoptado.
<b>INDICADOR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mantener la pertenencia a las asociaciones que suscriben estos códigos de actuación: Asociación Española de Anunciantes y Autocontrol.</li> <li>- Ausencia de dictámenes o resoluciones por incumplimiento de los códigos.</li> <li>- Medidas adoptadas en caso de dictamen o resolución por incumplimiento realizadas.</li> <li>- Nº de certificaciones de buenas prácticas obtenidas.</li> </ul>
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013
<b>SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN A 31/12/2013</b>	
<b>ESTADO</b>	Realizada.
<b>SEGUIMIENTO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hemos mantenido la permanencia a ambas asociaciones.</li> <li>- No hemos recibido ningún dictamen o resolución por incumplimiento a esta fecha.</li> <li>- Hemos recibido las certificaciones de Autocontrol y la AEA.</li> </ul>

<b>ACCIÓN</b>	<b>Alcanzar un grado de accesibilidad elevado para garantizar el acceso y consumo de contenidos corporativos y comerciales.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Gestionaremos, desarrollaremos y mantendremos los contenidos corporativos y comerciales de repsol.com para que alcancen un grado de accesibilidad elevado (AA) que garantice el acceso y consumo de los mismos por personas con capacidades diferentes y a través de múltiples dispositivos.
<b>INDICADOR</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Número de iniciativas desarrolladas que promuevan y fomenten la accesibilidad (formaciones, manuales, herramientas, etc.).</li><li>- Número de intervenciones realizadas para mejorar la accesibilidad.</li><li>- Grado de accesibilidad alcanzado a partir de las auditorías anuales.</li></ul>
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013
<b>SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN A 31/12/2013</b>	
<b>ESTADO</b>	Realizada.

## SEGUIMIENTO

Iniciativas y formaciones.

## 1.1. Desarrollos llevados a cabo en el ámbito de Comunicación Digital:

- Primer Boletín Accesible y Responsive de Repsol (Boletín de Energía Inteligente).
- Primera Promoción Accesible y Responsive en Repsol (Viaja Gratis toda la vida).
- Implementación de canales Productos y Servicios, Energía Inteligente y Home de Portal Corporativo Repsol.com Accesibles siguiendo patrones de las WCAG 2.0 y WAI ARIA.
- En el caso de aplicaciones del portal de Repsol como Evaluación de Página del portal o Galería Multimedia hemos implementado contenido dinámico con peticiones AJAX siguiendo patrones de las WCAG 2.0 y WAI ARIA con tecnología de aplicaciones Single Page Interface [SPI].
- Creación de una Guía Repsol Interacción Multicanal para dar soporte a todos los desarrollos del portal, componentizadas siguiendo patrones de accesibilidad WCAG 2.0 y WAI ARIA.
- Auditoría de plataformas de vídeo aportando criterios de accesibilidad necesarios.
- Definición del modelo de desarrollo de Repsol para aplicaciones y contenidos estáticos con Razor y Angular JS, junto con el equipo de sistemas y arquitectura para garantizar la accesibilidad y usabilidad de los desarrollos futuros separando las capas de contenido / presentación / lógica de negocio.
- Definición de modelos de test unitarios en clientes [HTML, JS] mediante las herramientas Depicted, Selenium, Karma y Jasmine para garantizar durante el ciclo de vida del mantenimiento de un portal que los patrones de accesibilidad definidos inicialmente se siguen manteniendo.
- Análisis de arquitectura de información [accesibilidad y usabilidad] del registro de accionistas.

## 1.2. Manuales de accesibilidad y SEO.

Hemos realizado 8 manuales de accesibilidad adaptados a las necesidades de repsol.com:

- 2013-05-20 accesibilidad-multimedia.pdf.
  - 2013-05-22 guia-responsive-email-repsol.pdf.
  - 2013-06-03 introduccion\_wcag\_2\_0\_y\_SEO.pdf.
  - 2013-09-27 criterios-accesibilidad-diseño.pdf.
  - 2013-06-04 uso-correcto-de-iframes.pdf.
  - 2013-11-28 introduccion-WAI-ARIA.pdf.
  - 2014-02-17 recomendaciones-editores-de-contenido.pdf.
  - 2014-02-25 requisitos-tecnicos-en-infografias.pdf.
- Además contamos con un repositorio de aproximadamente 50 manuales técnicos de organizaciones oficiales como INTECO, AERNOR, Observatorio de accesibilidad y CTIC.

### 1.3. Auditorías de accesibilidad llevadas a cabo:

- Productos y Servicios.
- Energía Inteligente.
- Home de portal.

El grado alcanzado en dichas auditorías era de un 92%.

### 1.4. Soporte a proveedores y revisiones de desarrollos externos:

- Revisión de accesibilidad creatividad Estación de servicio para niños.
- Revisión de accesibilidad Creatividad “Historia”.
- Revisión de Accesibilidad del proyecto de integración (tanto en desarrollo como en preproducción).
- Revisión de la accesibilidad de la maqueta de Campus Repsol.
- Petición promoción Puertollano - Maquetación pantalla registro - Valoración accesibilidad flash. Valoración de accesibilidad y propuesta accesible.
- Revisión continua del html implementado por el equipo de desarrollo en las aplicaciones .net.
- Soporte a desarrollos de aplicaciones internas para enmarcar estos dentro del ámbito de la marca, con código semántico, estándar y accesible.

## SEGUIMIENTO

### 1.5. Retrospectiva.

Formaciones y asistencia técnica.

Hemos realizado más de 100 acciones en validación de infografías.

Asistencia técnica en el desarrollo de la nueva Guía Repsol.

Tuvieron lugar varias reuniones técnicas donde trabajamos en técnicas

WAI-ARIA de accesibilidad para aplicaciones web.

#### Herramientas.

Actualmente utilizamos herramientas que nos ayudan a realizar las auditorías de accesibilidad de una forma más exhaustiva, tales como:

- Lectores de pantalla.
- Validadores de contraste de colores.
- Validadores de código.
- Validadores de pautas WCAG 2.0.
- Link Management para detectar enlaces rotos.
- Testing A/B.
- Testeos de calidad de código de FrontEnd [Accesibilidad, Semántica, Usabilidad] con Selenium, Depicated, Karma.

Se investigan constantemente herramientas que contribuyen a mejorar la calidad de los desarrollos.

<b>ACCIÓN</b>	<b>Generar y difundir contenidos en el entorno digital que aumenten la conciencia sobre el uso responsable de los recursos energéticos y promuevan y faciliten el consumo sostenible.</b>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Desarrollar estrategias digitales para dar a conocer el nuevo canal de Energía Inteligente. Aumentar su notoriedad y generar un diálogo con la sociedad, a través de contenidos e iniciativas que fomenten un uso inteligente de la energía, a partir de la eficiencia energética, el reciclaje y la reutilización.
<b>INDICADOR</b>	1. Definición de la estrategia 2013 para Energía Inteligente. 2. Cuadro de mando mensual que permita el seguimiento de la efectividad de las acciones, así como la propuesta de nuevas acciones.
<b>AÑO EJECUCIÓN</b>	2013
<b>SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN A 31/12/2013</b>	
<b>ESTADO</b>	Realizada.

## SEGUIMIENTO

Hemos realizado la definición de la estrategia para Energía Inteligente a comienzo de año.

Hemos generado contenidos en múltiples formatos, de los que destacamos:

1. **Acción Montmeló - En colaboración con Ecoembes.**
  2. **Passive House - En colaboración con la asociación Issopa** [de la que forma parte Repsol] hicimos un reportaje previo a la presentación de la casa, una entrevista a su director y una infografía.
  3. **Congreso de plásticos en Valencia** -Reportaje.
  4. **Parque Tecnológico de Valdemingómez** - Hemos hecho dos reportajes de la visita al parque.
  5. **Aula móvil de la energía** - Hemos hecho seguimiento de esta iniciativa de la Fundación Repsol. Además hemos hecho tráfico cruzado hacia su nueva página <http://www.aprendenergia.fundacionrepsol.com/> desde la sección Aprende jugando.
  6. **Contenidos que informan sobre las bondades del plástico. Infografía plásticos día a día. La creación del plástico. Bateas de plástico.**
  7. **Apoyo con contenidos a otros negocios de Repsol Los coches del futuro.**
  8. Además del desarrollo de contenido multimedia:
    - 7 vídeos [http://www.repsol.com/es\\_es/energia-inteligente/listaVideos.aspx?kw=Reportaje](http://www.repsol.com/es_es/energia-inteligente/listaVideos.aspx?kw=Reportaje).
    - 6 Decálogos [http://www.repsol.com/es\\_es/energia-inteligente/la-energia-y-el-futuro/concienciacion/decalogos.aspx](http://www.repsol.com/es_es/energia-inteligente/la-energia-y-el-futuro/concienciacion/decalogos.aspx)
    - 6 infografías [http://www.repsol.com/es\\_es/energia-inteligente/la-energia-y-el-futuro/concienciacion/infografias.aspx](http://www.repsol.com/es_es/energia-inteligente/la-energia-y-el-futuro/concienciacion/infografias.aspx).
- Implementación de un plan de difusión en Google y un emailing de lanzamiento.



## Programa 7:

### Participación activa y desarrollo de la comunidad.

ACCIÓN	<p><b>Mantener las relaciones con los medios de comunicación, con la máxima transparencia, que faciliten al máximo el conocimiento y seguimiento de nuestra compañía.</b></p>
DESCRIPCIÓN	<p>Mantendremos encuentros con periodistas, tanto formales como informales, para impulsar y fomentar la transparencia. Aprovecharemos las peticiones de colaboración en diarios, revistas, números especiales en prensa escrita y programas específicos en radio y televisión, de ámbito nacional para dar a conocer las acciones y la estrategia de la compañía. Así mismo, en el marco de esta acción:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informaremos sobre los factores que influyen en la variación de los precios combustibles.</li> <li>- Comunicaremos con transparencia el desempeño ambiental de la compañía.</li> <li>- Informaremos de la estrategia de la compañía.</li> </ul>
INDICADOR	<p>Tres reportajes y/o entrevistas por año, además de contactos informales con los principales líderes de opinión.          Nº de envíos del boletín denominado “News” a todos los periodistas de nuestra base de datos, tanto internacionales, nacionales como regionales.          Publicación de este boletín, Newsletter, en la intranet para conocimiento de todos los empleados.</p>
AÑO EJECUCIÓN	2013
<b>SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN A 31/12/2013</b>	
ESTADO	Realizada.

SEGUIMIENTO

Hemos hecho los siguientes reportajes:

Expansión [4 de octubre de 2013] sobre el medio ambiente y la eficiencia energética “Las empresas del Ibex bajan un 1,7% las emisiones de CO2”. Desde Prensa enviamos información y respondimos a una serie de cuestiones del periodista para la elaboración del mismo.

La Gaceta [2 de febrero de 2013] en el que se incluye una fotografía y respuestas del Director de Responsabilidad Corporativa y Servicios Institucionales sobre la RSC. Además, también gestionamos una tribuna suya en la Revista Ejecutivos el mes de febrero en un especial sobre RSC.

Hemos facilitado a Expansión un cuestionario cumplimentado sobre el estudio Global 500 elaborado por PWC para un reportaje sobre emisiones en septiembre de 2013.

En mayo de 2013 ABC publicó un reportaje especial sobre Repsol [El fiable motor de la marca España] en el que se informaba sobre varios proyectos del CTR como los asfaltos verdes o las microalgas.

En septiembre organizamos la convocatoria de los Planes de Sostenibilidad y procedimos a la distribución y difusión del acto y de la nota de prensa.

Hemos elaborado y difundido una nota de prensa sobre la reducción de los precios de los carburantes los viernes de los meses de julio y agosto.

Hemos distribuido y difundido las siguientes notas de prensa durante el último trimestre del año: Repsol, una de las mejores empresas del mundo por su información sobre RSC; la inversión de Repsol en la empresa Graphenea; el Premio Solidarios ONCE; Repsol la energética española con mejor valor de marca; Premio ARHOE;...

Reportaje en El Nuevo Lunes el 14 de octubre “Empresas bajo la Lupa”.

Hemos enviado tres boletines “News”. El último lo enviamos en español a 2.141 periodistas y en inglés a 213.

Publicación de newsletter en repsol.com.

Reportaje en Sector Ejecutivo sobre la sostenibilidad en el Campus Repsol [noviembre 2013].

Hemos participado en un especial en El Mundo sobre energía en el que se informa del proyecto exploratorio en Canarias de Repsol, de la segunda cumbre de petróleo y gas del Atlántico Norte y los descubrimientos de Lubina- Montazo [noviembre 2013].

Reportaje Revista Metros2 sobre Campus Repsol.

ACCIÓN	<b>Identificar la percepción que las partes interesadas tienen del comportamiento de la compañía, con el objeto de tomar acciones que contribuyan a mejorarlo.</b>
DESCRIPCIÓN	Desarrollaremos un diagnóstico de la percepción de la compañía en los diferentes países donde opera. Llevaremos a cabo un programa de investigación que contemplará las diversas partes interesadas y entre otros abordará aspectos sociales y reputacionales.
INDICADOR	Tres estudios en tres países distintos.
AÑO EJECUCIÓN	2013 - 2014*
<b>SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN A 31/12/2013</b>	
ESTADO	En progreso.
SEGUIMIENTO	Hemos realizado un Estudio de percepción en Perú y hemos lanzado el de Bolivia, estando a la espera de resultados.  *Hemos ampliado el horizonte temporal de la acción.

ACCIÓN	<b>Definir el modelo de gestión del reconocimiento que las partes interesadas otorgan a Repsol con el fin de mejorarlo.</b>
DESCRIPCIÓN	Diseñaremos y pondremos en marcha un Plan Estratégico de Reputación Corporativa que unificará criterios con carácter mundial, lo que nos permitirá conocer con más detalle las brechas entre nuestro desempeño real y el reconocimiento que se nos otorga.
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mínimo tres comunicaciones internas de visión y valores reputacionales.</li> <li>- Número de acciones implantadas de plan de mejora/año.</li> </ul>
AÑO EJECUCIÓN	2013
<b>SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN A 31/12/2013</b>	
ESTADO	Realizada.
SEGUIMIENTO	<p>Una vez aprobada y presentada la nueva Visión de Repsol, hemos procedido a comunicarla a través de todos los soportes de comunicación interna y externa de la compañía como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Página en repsol.com con contenido audiovisual.</li> <li>- Página en repsolnet “Nuestra Visión, nuestros valores”.</li> <li>- Carta del Presidente a todos los empleados, sobre la Visión y valores culturales para campaña interna “Ideas en Acción”.</li> </ul> <p>Hemos implantado siete acciones de mejora en los siguientes ámbitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diagnóstico: cuadro de mando, mejora de escucha online, creación de informes de seguimiento y dossier anual de escucha online.</li> <li>- Proyecto para la mejora del reconocimiento de Repsol a través de la presencia en premios y rankings: revisión de herramientas de reconocimiento, envío de boletín mensual y elaboración de infografía en Repsol.com.</li> </ul>

ACCIÓN	<b>Interactuar y colaborar con las necesidades sociales de nuestros entornos más cercanos, bajo los valores de rigor y transparencia.</b>
DESCRIPCIÓN	<p>Por segundo año consecutivo, pondremos en marcha la iniciativa “Más que palabras”, destinada a proyectos presentados y apoyados por los empleados de Repsol, que promuevan la mejora de la calidad de vida de los colectivos vulnerables, fomenten la integración social o atiendan necesidades sensibles de colectivos específicos.</p> <p>Las iniciativas elegidas serán aquellas que mejor representen los valores de solidaridad e integración que promueve Fundación Repsol.</p>
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lanzamiento de la convocatoria.</li> <li>- Evaluación de proyectos.</li> <li>- Presentación de los proyectos seleccionados.</li> <li>- Número de proyectos financiados.</li> <li>- Descripción de los proyectos financiados.</li> </ul>
AÑO EJECUCIÓN	2013
<b>SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN A 31/12/2013</b>	
ESTADO	Realizada.
SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hemos realizado el lanzamiento en fecha con despliegue en intranet, correos electrónicos a responsables y personas clave de la organización en países, y cartelería y stands en los centros de trabajo.</li> <li>- Presentados 141 proyectos en junio y hemos seleccionado y ejecutado 20. En la 2ª fase a noviembre se habían presentado 135 proyectos más. Hemos seleccionado y ejecutado 24 de entre todos los presentados.</li> <li>- Además hemos seleccionado otros 15 proyectos para el reto de ValoresRepsol.</li> </ul>

ACCIÓN	<b>Fomentar el interés por la ciencia, la tecnología y el respeto al medioambiente.</b>
DESCRIPCIÓN	Llevaremos a cabo una iniciativa que pretende contribuir al desarrollo educativo, ambiental y cultural de la sociedad, y cuyo objetivo principal es difundir las actividades que se realizan en las refinerías y plantas petroquímicas, el uso del petróleo y sus derivados, así como acercar el compromiso de Repsol con la eficiencia energética. Con este espacio también se pretende fomentar en escolares el interés por la ciencia y el respeto al medio ambiente.
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de poblaciones que ha visitado el aula móvil.</li> <li>- Número de personas que asistieron a las sesiones divulgativas en el aula móvil.</li> <li>- Web activa.</li> </ul>
AÑO EJECUCIÓN	2013
<b>SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN A 31/12/2013</b>	
ESTADO	Realizada.
SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A 31 de diciembre habíamos visitado 66 localidades, con 197 días activos y 35.298 visitantes.</li> <li>- La web ha estado activa y actualizada todo el año.</li> </ul>

ACCIÓN	<b>Impulsar un plan de voluntariado social.</b>
DESCRIPCIÓN	Daremos respuesta a las inquietudes sociales de las personas que forman las partes interesadas de Repsol especialmente los empleados y sus familias, desarrollando actividades con alto impacto en la Sociedad.
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número y descripción de los programas puestos en marcha.</li> <li>- Número de las acciones de sensibilización sobre voluntariado.</li> <li>- Implantación de los programas de voluntariado en los entornos más necesitados.</li> </ul>
AÑO EJECUCIÓN	2013
<b>SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN A 31/12/2013</b>	
ESTADO	Realizada.
SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Durante 2013 hemos realizado 40 programas con la participación de 619 voluntarios y más de 20.000 personas beneficiadas directamente.</li> <li>- Hemos realizado, conjuntamente con la Dirección de Cultura Corporativa, el curso para directivos que sirvió para ser la base de las nuevas actuaciones.</li> <li>- Hemos fijado los objetivos y retos para el 2014 con el lanzamiento del nuevo plan de Voluntariado Corporativo.</li> </ul>

ACCIÓN	<b>Mejorar los impactos positivos que genera nuestra inversión social.</b>
DESCRIPCIÓN	Impulsaremos la aplicación de la guía para la gestión de la inversión social y desarrollaremos un sistema informático de recogida de información de la inversión social con el fin de maximizar sus beneficios para la sociedad.
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Guía de inversión social modificada.</li> <li>- Herramienta de reporting de la Inversión Social.</li> </ul>
AÑO EJECUCIÓN	2013
<b>SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN A 31/12/2013</b>	
ESTADO	Realizada.
SEGUIMIENTO	<p>Hemos modificado la Guía de inversión social. Hemos adecuado las definiciones de la misma a las incluidas en la Norma de Función de Relaciones Institucionales. Hemos modificado el proceso de recogida de la Inversión Social para adecuarlo asimismo a la norma.</p> <p>En 2014 finalizará el proceso iniciado en 2013 de elaboración de un estudio de diagnóstico para conocer cómo se gestiona la IS en las diferentes unidades y negocios de la compañía. En 2013 identificamos los interlocutores, elaboramos un amplio cuestionario que servirá de base para las entrevistas en profundidad y realizamos gran parte de las entrevistas. Una vez completado el estudio, elaboraremos un documento con las principales conclusiones que servirá para definir pautas y criterios corporativos.</p>



ACCIÓN	<b>Inversión en I+D a través de universidades y otros centros de investigación públicos (Fomento de la I+D pública).</b>
DESCRIPCIÓN	Inversión en proyectos de investigación y desarrollo realizados mediante contratos y/o acuerdos de colaboración con instituciones públicas.
INDICADOR	Millones de euros anuales.
AÑO EJECUCIÓN	2013
<b>SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN A 31/12/2013</b>	
ESTADO	Realizada.
SEGUIMIENTO	<p>La contratación científica público privada y las relaciones universidad empresas son claves en el desarrollo de la tecnología como motor económico y es gracias a este tipo de acuerdos como se multiplican exponencialmente los resultados científicos, combinando la naturaleza investigadora básica de los centros públicos con el conocimiento de mercado de las empresas.</p> <p>En 2013 la inversión en proyectos de I+D a través de instituciones públicas ascendió a 10 millones de euros, lo que supone más de la mitad de las contrataciones externas.</p>

ACCIÓN	<b>Fomento de la Ciencia y Tecnología entre estudiantes.</b>
DESCRIPCIÓN	Seminarios y sesiones formativas a estudiantes de ESO, Bachillerato y Universidades realizadas en el Centro de Tecnología Repsol.
INDICADOR	Horas anuales dedicadas a esta labor.
AÑO EJECUCIÓN	2013
<b>SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN A 31/12/2013</b>	
ESTADO	Realizada.
SEGUIMIENTO	Hemos impartido 75 horas de formación a estudiantes, distribuidas en 25 sesiones. Durante cada sesión los asistentes reciben una clase avanzada sobre ciencia y energía y tienen la posibilidad de visitar laboratorios en los que los propios investigadores de la compañía les explican algunos experimentos.

ACCIÓN	<b>Mejorar el reconocimiento de nuestras partes interesadas.</b>
DESCRIPCIÓN	Pondremos en marcha planes de mejora transversales para la optimización del reconocimiento interno y externo de Repsol.
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de comunicaciones relacionadas con la visión y valores.</li> <li>- Reconocimientos obtenidos a lo largo del año.</li> <li>- Resultados de la investigación sobre gestión de riesgo reputacional.</li> </ul>
AÑO EJECUCIÓN	2013 - 2014
<b>SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN A 31/12/2013</b>	
ESTADO	En progreso.
SEGUIMIENTO	<p>Las acciones de comunicación de la visión y los valores se encuentran reportadas en la ficha de la acción <b>Definir el modelo de gestión del reconocimiento que las partes interesadas otorgan a Repsol con el fin de mejorarlo</b>, del programa "Participación activa en la comunidad". Este hito se cierra en 2013.</p> <p>Proyecto para la mejora del reconocimiento de Repsol en premios y rankings:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hemos revisado y valorado las herramientas de reconocimiento (rankings, asociaciones y premios) para optimizar la presencia de Repsol.</li> <li>- Hemos enviado boletines mensuales sobre reconocimientos sobre dichas herramientas a las diferentes áreas gestoras de la compañía.</li> <li>- Hemos realizado el seguimiento y valoración de reconocimientos a lo largo del año.</li> <li>- Hemos publicado en repsol.com con infografía sobre principales reconocimientos.</li> </ul> <p>Conocimiento sobre gestión del riesgo reputacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hemos participado en investigación realizada por el Corporate Excellence sobre buenas prácticas y modelo de gestión de riesgos reputacionales. Resultados publicados.</li> </ul>

ACCIÓN	<b>Mejorar la comprensión de la percepción de las partes interesadas.</b>
DESCRIPCIÓN	Mejoraremos los mecanismos de diagnóstico para una mejor comprensión de la reputación de Repsol entre sus partes interesadas.
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prototipo de Cuadro de Mando en funcionamiento.</li> <li>- Informes de conversación on line.</li> <li>- Informes de tracking de reputación entre stakeholders.</li> </ul>
AÑO EJECUCIÓN	2013 - 2014
<b>SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN A 31/12/2013</b>	
ESTADO	En progreso.
SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hemos elaborado un Cuadro de Mando de reputación como centro de datos multifuente y multistakeholder.</li> <li>- Hemos integrado una nueva herramienta de escucha.</li> <li>- Hemos elaborado un informe anual de escucha online y de informes mensuales, diarios, de tendencias, alertas tempranas y seguimiento y distribución de informes específicos a las diferentes áreas clave de la compañía.</li> <li>- Hemos puesto en marcha el primer tracking propio de medición de la reputación [Sociedad General/clientes].</li> </ul>

ACCIÓN	<b>Generar una cultura de solidaridad entre los empleados.</b>
DESCRIPCIÓN	Proyectaremos nuestros valores corporativos hacia la sociedad a través de actividades de voluntariado y acción social, desarrollando un programa de voluntariado corporativo.
INDICADOR	- Programa de voluntariado corporativo. - Número de países unidos al programa de voluntariado.
AÑO EJECUCIÓN	2013 - 2014
<b>SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN A 31/12/2013</b>	
ESTADO	En progreso.

## SEGUIMIENTO

A lo largo del 2013 hemos realizado diferentes acciones con el objetivo de conseguir una mayor alineación de los empleados con la Compañía así como para tangibilizar los valores corporativos y reforzar el orgullo de pertenencia. Ejemplo de ello han sido: Jornadas de puertas abiertas, campañas solidarias, mercadillos solidarios, campaña Más que Palabras, campamentos, charlas de salud y bienestar, gala de Reyes Magos, etc.

Hemos desarrollado una auditoría de todas las acciones de voluntariado existentes en la Compañía, poniéndolas en valor y alineándolas con nuestros valores.

El Programa de Voluntariado Corporativo Repsol es fruto de la puesta en común de los proyectos de acción social existentes en la organización, así como de la integración de los programas de voluntariado impulsados desde Fundación Repsol.

Este nuevo Voluntariado Repsol persigue dos grandes objetivos:


- Canalizar las inquietudes sociales de los empleados.
- Dar respuestas de acción solidaria en todos aquellos entornos con presencia de Repsol.

Desde Repsol promovemos actividades de carácter voluntario, realizadas de forma organizada y en un marco estructurado, coherentes con la visión y los valores, para el beneficio de otros individuos y de la sociedad en su conjunto.

El Voluntariado Repsol está basado en los cinco valores de compañía. Como reflejo de ellos, cinco son también las temáticas en las que se encuadran todos nuestros programas.

- Eficiencia energética: son aquellos programas alineados con nuestros negocios, en los que podemos desarrollar las competencias técnicas de la compañía y aportamos nuestro conocimiento en eficiencia energética.
- Conciencia social/entorno: engloba todas aquellas acciones que se realizan en los entornos cercanos en los que nos encontramos, ofreciendo nuestro apoyo a las respuestas sociales más demandadas.
- Formación y desarrollo: programas que impulsan las capacidades personales para fomentar mayores oportunidades de empleabilidad.
- Capacidades diferentes: actividades de apoyo a personas con capacidades diferentes, tomando como base nuestra experiencia de integración en el entorno socio-laboral.
- Punto solidario: red interna de empleados que han pasado por situaciones difíciles (enfermedades, fallecimientos, accidentes, etc.), que apoyan y asesoran a otros compañeros en circunstancias similares.

ACCIÓN	<b>Fomentar el desarrollo local mediante la inclusión de proveedores y contratistas locales.</b>
DESCRIPCIÓN	Analizaremos en detalle la situación actual relativa a las compras y contrataciones locales y propondremos posibles líneas de actuación.
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Metodología definida para la obtención del contenido local en nuestra compañía.</li> <li>- Evidencias de promoción activa de contenido local en aquellas localizaciones identificadas por debajo del umbral.</li> </ul>
AÑO EJECUCIÓN	2013 - 2014
<b>SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN A 31/12/2013</b>	
ESTADO	En progreso.
SEGUIMIENTO	<p>Hemos identificado una nueva tarea previa consistente en elaborar el mapa de contenido local de la función de Compras y Contrataciones y conocer los criterios de contenido local que existe en cada país.</p> <p>En 2014 avanzaremos con dicho análisis y con las posibles líneas de actuación.</p>



## Proceso de actualización del Plan de Sostenibilidad Corporativo 2013 - 2014. Nuevas acciones comprometidas.

Este Plan de Sostenibilidad es un documento dinámico.

Dado que las expectativas o asuntos que preocupan a nuestras partes interesadas son cambiantes y están sujetas al devenir de los acontecimientos acaecidos a lo largo del año, este Plan se ha actualizado con nuevas acciones o reformulación de las vigentes, para adaptarlas a la nueva situación.

Por consiguiente, durante 2014 vamos a implementar adicionalmente las siguientes acciones:

### Programa 4: Medio Ambiente.

ACCIÓN	<b>Optimizar nuestra gestión del agua.</b>
DESCRIPCIÓN	Desarrollo de un Mapa de gestión de agua para las actividades de Refino, Química y Upstream a nivel mundial y definición de objetivos de mejora de gestión del agua para el periodo 2015-2020.
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecimiento de línea base de los centros incluidos en el proyecto.</li> <li>• Definición de objetivos de mejora de gestión de agua para el periodo 2015-2020.</li> </ul>
AÑO EJECUCIÓN	2014



ACCIÓN	<b>Mejorar la gestión de los residuos.</b>
DESCRIPCIÓN	Implementaremos acciones de mejora a partir de la línea base del mapa de residuos de los diferentes negocios de la compañía.
INDICADOR	• Acciones de mejora implementadas frente a acciones de mejora previstas.
AÑO EJECUCIÓN	2014

#### Programa 5: Prácticas justas de operación.

ACCIÓN	<b>Hacer el seguimiento, la actualización y la evaluación del Sistema de Control Interno sobre la Información Financiera (SCIIF).</b>
DESCRIPCIÓN	Revisaremos de forma continua la metodología y normativa aplicables en la gestión del Sistema de Control Interno sobre la Información Financiera, así como del inventario de riesgos de reporte financiero y de las sociedades y procesos alcanzados por el mismo, de manera que los controles que conformen el Sistema permitan concluir sobre su efectividad.
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Análisis de la razonabilidad de la cobertura de los riesgos de reporte financiero.</li> <li>- Evaluación anual de funcionamiento de los controles identificados en el SCIIF.</li> <li>- Reporte de la efectividad del SCIIF de acuerdo al requerimiento normativo Artículo 61 bis Ley de Economía sostenible [Circular 5/2013, de 12 de junio de 2013, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores].</li> </ul>
AÑO EJECUCIÓN	2014

**Programa 6:** Asuntos de consumidores.

<p><b>ACCIÓN</b></p>	<p><b>Comercialización de TDAE como producto sostenible y respetuoso para la salud humana y producido según un proceso propio de Repsol.</b></p>
<p><b>DESCRIPCIÓN</b></p>	<p>Comercializaremos el aceite extendedor TDAE para la fabricación de neumáticos.                  Este aceite extendedor es obtenido mediante un proceso propio y patentado por Repsol para eliminar selectivamente los aromáticos policíclicos (PCAs), que son perjudiciales para la salud humana, en la fabricación de aceites.                  El TDAE es considerado como el aceite extendedor de caucho de mayor calidad de todos los existentes desde la publicación de la Directiva Europea aplicable. La eliminación selectiva de los PCAs permite mantener una alta aromaticidad en el aceite lo cual implica una muy buena compatibilidad con los cauchos utilizados en la fabricación de neumáticos.                  Además proporciona unas propiedades al producto final que cumplen los requisitos más exigentes del mercado de neumáticos, siendo susceptible de disminuir, en su utilización en vehículos, tanto el ruido como el consumo de combustible y la distancia de frenado.</p>
<p><b>INDICADOR</b></p>	<p>Volumen de ventas.</p>
<p><b>AÑO EJECUCIÓN</b></p>	<p>2014</p>

